



PLA D'IGUALTAT MERCADONA

2022-2023

INTRODUCCIÓ

A Mercadona disposem d'un Pla d'Igualtat des del 2009. El desembre del 2021, en vam signar (l'empresa i la representació dels treballadors i les treballadores -UGT i CCOO -) la 4a edició.

El Pla té una vigència de dos anys i està registrat i inscrit al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, amb el codi 90112452112022.

AQUEST DOCUMENT RECALLA LA INFORMACIÓ MÉS RELLEVANT DEL PLA D'IGUALTAT: DESTACA EL COMPROMÍS DE L'EMPRESA AMB EL PLA, AIXÍ COM LES SEVES LÍNIES D'ACTUACIÓ, OBJECTIUS I MESURES.



EL NOSTRE COMPROMÍS



EL NOSTRE COMPROMÍS

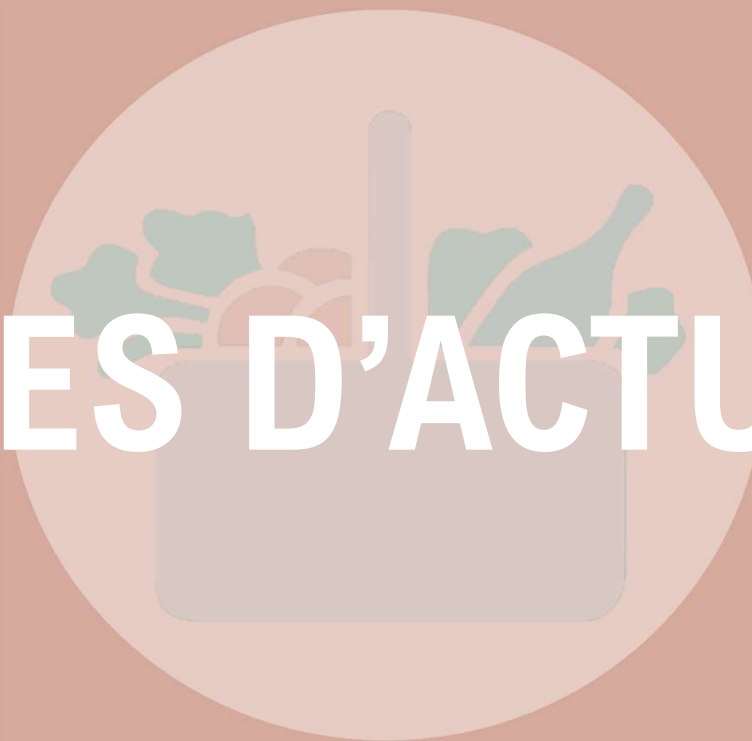
El Pla d'Igualtat parteix del compromís de la Direcció de l'empresa amb el desenvolupament d'unes RELACIONS LABORALS BASEDES EN LA IGUALTAT, LA QUALITAT EN L'OCUPACIÓ I EL RESPECTE PER LA DIVERSITAT.

La Direcció de l'empresa i la representació dels treballadors i les treballadores (UGT i CCOO) han negociat i acordat el Pla d'Igualtat des del marc legal, però també des del compromís. Així, doncs, la implicació conjunta de la Direcció i de la plantilla ha de servir perquè sigui un instrument efectiu que promogui un bon clima laboral i millori la qualitat de vida de tota la plantilla, homes i dones.

Les parts signants volen plasmar el seu compromís amb la consecució del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en tots els àmbits i amb caràcter general, sense admetre discriminacions per raó de sexe, orientació sexual, estat civil, discapacitat, edat, raça, conviccions polítiques i religioses, afiliació sindical o de qualsevol tipus. Per tant, es comprometen a promoure unes condicions de treball respectuoses amb la diversitat en tots els àmbits de la companyia.

El Pla d'Igualtat està integrat en els VALORS I EN LA CULTURA DE MERCADONA I ÉS CONSIDERAT COM UN PRINCIPI FONAMENTAL EN LA GESTIÓ DELS RECURSOS HUMANS.

ÀREES D'ACTUACIÓ



ÀREES D'ACTUACIÓ

Les nostres grans
ÀREES D'ACTUACIÓ
són 10

Sota aquestes temàtiques, s'elaboren objectius i s'implanten mesures que contribueixen a promoure la igualtat de gènere.



ACCÉS A
L'EMPRESA



CONTRACTACIÓ



PROMOCIÓ



FORMACIÓ



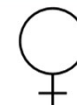
RETRIBUCIÓ



CONCILIACIÓ



SALUT LABORAL



VIOLÈNCIA DE
GÈNERE

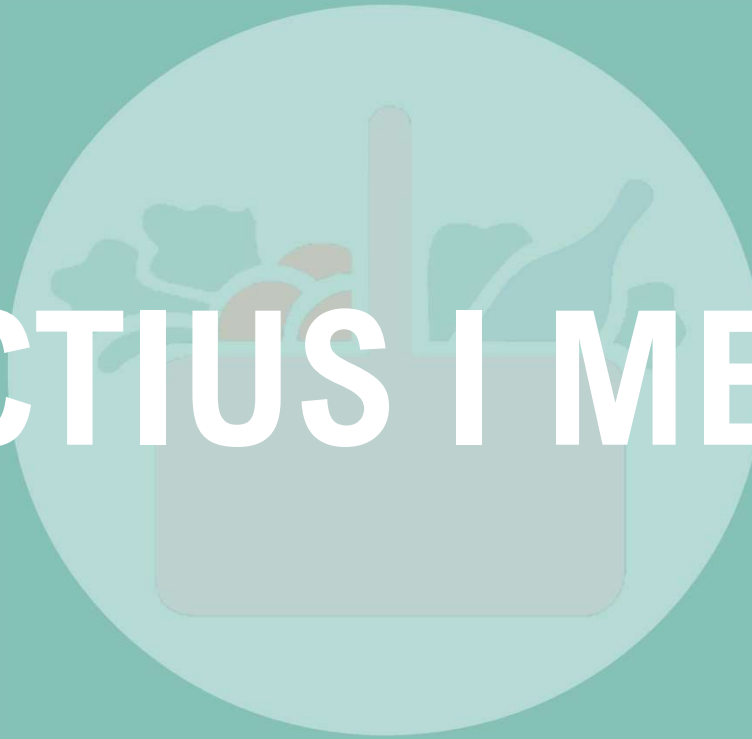


COMUNICACIÓ
SENSIBILITZACIÓ



PARTICIPACIÓ

OBJECTIUS I MESURES



OBJECTIUS GENERALS

El Pla d'Igualtat persegueix 4 OBJECTIUS GENERALS

Aquests es tradueixen en objectius específics amb mesures associades per a la seva execució.

Avançar en la **igualtat de tracte i d'oportunitats** entre dones i homes a l'empresa

Continuar integrant la **perspectiva de gènere** en la gestió de l'empresa

Garantir l'exercici dels **drets de conciliació** de la vida personal, familiar i laboral de les persones que integren la plantilla de l'empresa i **fomentar la corresponsabilitat** entre dones i homes

Garantir l'**equitat retributiva**

MESURES 2022-2023

OBJECTIUS	MESURES
ÀREA D'ACTUACIÓ: ACCÉS A L'EMPRESA	
Practicar i demostrar un tracte igualitari en la selecció per a l'accés a l'empresa, ser preventius i evitar possibles casos de segregació horitzontal i vertical	Fer proves objectives en els processos de selecció. Es continuaran revisant les diferents proves per avaluar possibles canvis que puguin resultar discriminatoris
	Als centres de nova obertura es diversificarà la plantilla des del començament de l'activitat, seleccionant plantilla dels dos sexes en proporció equilibrada per als diferents llocs de treball, sempre que hi hagi persones candidates, i en igualtat de condicions i competències
	Fomentar que les tasques assignades tradicionalment a un gènere i l'altre les duguin a terme dones i homes en igualtat. Des de RH, sempre que la persona candidata compleixi el perfil idoni, s'oferiran els diferents llocs de treball considerats estereotipats per aconseguir l'intercanvi de tasques assignades tradicionalment a un gènere i l'altre

MESURES 2022-2023

OBJECTIUS	MESURES
ÀREA D'ACTUACIÓ: ACCÉS A L'EMPRESA	
A les ofertes i als models de sol·licitud de treball, continuar emprant un llenguatge i unes imatges no sexistes perquè no vagin adreçades explícitament a dones o a homes	Revisar periòdicament les pràctiques de comunicació existents (web, taulers d'anuncis, convocatòries als mitjans de comunicació, etc.) per assegurar que la informació arriba igual a dones i a homes
Fer seguiment dels criteris emprats en les entrevistes de selecció	Revisar els criteris o els perfils necessaris per als llocs de treball, analitzant-los des de la perspectiva de gènere, per prevenir possibles casos de discriminació
Aconseguir una representació equilibrada de les dones i dels homes en els diferents grups professionals i en l'estructura directiva de l'empresa	En els processos de selecció externa per a llocs de responsabilitat, s'establirà la mesura positiva segons la qual, en igualtat de condicions i competència, hi accedirà la persona del sexe menys representat en aquests llocs de treball
	Informar la Comissió de Seguiment del Pla de la composició de la plantilla per grups professionals i sexe

MESURES 2022-2023

OBJECTIUS	MESURES
ÀREA D'ACTUACIÓ: ACCÉS A L'EMPRESA	
Fer seguiment dels processos de selecció de dones en llocs de treball en què estan infrarepresentades	Informar la Comissió de Seguiment del Pla dels diferents processos de selecció duts a terme, amb les dades desagregades per sexe, i deixar constància dels impediments constatats en la recerca de persones de determinat sexe per a llocs de treball en què està menys representat
	Continuar amb les col·laboracions o els convenis amb centres de formació professional i ajuntaments de localitats en què es faran noves obertures, per a la inserció de personal femení en professions que estan infrarepresentades a l'empresa
ÀREA D'ACTUACIÓ: CONTRACTACIÓ	
Fomentar una representació equilibrada de les dones i els homes en els diferents grups professionals en l'accés a l'empresa	En el cas dels contractes a temps parcial, es podrà passar a un contracte a temps complet quan hi hagi vacants o llocs de nova creació
Possibilitar l'accés des d'un contracte a temps parcial a un contracte a temps complet	

MESURES 2022-2023

OBJECTIUS	MESURES
ÀREA D'ACTUACIÓ: FORMACIÓ	
Continuar formant en igualtat d'oportunitats especialment el personal relacionat amb l'organització de l'empresa, RH, comandaments i personal directiu, per garantir l'objectivitat i la no-discriminació en la selecció, la classificació, la promoció, l'accés a la formació, etc.	Fer el seguiment del Pla de Formació anual des de la perspectiva de gènere per evitar discriminacions per raó de sexe
	Continuar fent una formació específica en matèria de gènere i igualtat per a les persones del Departament de RH responsables de les polítiques de selecció, retribució, formació, etc.
ÀREA D'ACTUACIÓ: RETRIBUCIÓ	
Assegurar l'aplicació de la política retributiva per garantir la igualtat salarial en treballs d'igual valor	Fer un seguiment de la igualtat retributiva
Garantir la no-discriminació en els permisos per naixement o risc per embaràs i lactància respecte a la retribució (fixa i variable)	Informar la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de l'evolució de l'equitat retributiva

MESURES 2022-2023

OBJECTIUS	MESURES
ÀREA D'ACTUACIÓ: CONCILIACIÓ	
Garantir l'exercici dels drets de conciliació, informant-ne i fent-los accessibles a tota la plantilla	Finançar per part de l'empresa un fullet informatiu sobre els permisos utilitzats comunament, els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la Llei 3/2007 i els existents a l'empresa que milloren la legalitat. Distribuir per la part social el fullet informatiu
	Utilitzar els canals de comunicació interna de l'empresa (taulers d'anuncis, fulls informatius, etc.) per informar la plantilla dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral
	Informar la Comissió del gaudi dels diferents permisos, suspensions de contracte i excedències concedides
Millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla	Garantir l'exercici dels drets establerts legalment i el reconeixement dels drets negociats amb la representació legal de treballadors i les treballadores, que milloren la llei, establerts als art. 13, 22, 24, 26 i 28 del Conveni Col·lectiu de l'empresa

MESURES 2022-2023

OBJECTIUS	MESURES
ÀREA D'ACTUACIÓ: SALUT LABORAL	
Fer seguiment de l'avaluació de riscos des de la perspectiva de gènere	Informar la Comissió de Seguiment sobre la sinistralitat i malaltia professional desagregada per sexe
	El Comitè Intercentres de Seguretat i Salut, dins de les seves competències, farà el seguiment de les avaluacions periòdiques de riscos laborals perquè es valorin els factors actuals i futurs que poden condicionar l'accés de les dones a determinats llocs de treball
	Garantir un embaràs i una lactància saludables adequant les condicions de treball, sota la supervisió del Servei Mèdic de l'empresa
Promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual o per raó de sexe	Garantir la posada en marxa del protocol existent en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe en un supòsit de denúncia, així com garantir la celeritat i el sigil de la Comissió d'Instrucció
	Consensuar amb els representants sindicals formació als delegats i les delegades sindicals amb alliberament en la prevenció, la detecció i el tractament dels casos d'assetjament sexual o per raó de sexe

MESURES 2022-2023

OBJECTIUS	MESURES
ÀREA D'ACTUACIÓ: VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
Millorar els drets establerts legalment per a les dones víctimes de la violència de gènere i contribuir així, en més mesura, a la seva protecció	<p>Establir convenis de col·laboració amb ajuntaments, associacions especialitzades, etc. per contractar dones víctimes de violència de gènere</p> <p>Informar la plantilla, a través dels mitjans de comunicació interna, dels drets que es reconeixen legalment a les dones víctimes</p> <p>Activar amb la màxima celeritat possible el protocol de violència de gènere i garantir a les dones víctimes el dret al trasllat de centre o localitat i altres drets que tenen, com ara:</p> <ul style="list-style-type: none">– Reducció o reordenació del seu temps de treball, mobilitat geogràfica, trasllat de centre de treball, suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i extinció del contracte de treball, cas en què es considerarà situació legal d'atur.– Excedència de fins a 18 mesos per a les víctimes de violència de gènere, amb reserva de lloc de treball. Un cop complert aquest període inicial i mentre subsisteixi la causa acreditada judicialment, es pot prorrogar fins a un màxim de 36 mesos.– Ajuda psicològica per a les dones víctimes que ho sol·licitin (el Servei Mèdic disposa de psicòlogues i psicòlegs externs com a suport per a les persones que ho necessitin).

MESURES 2022-2023

OBJECTIUS	MESURES
ÀREA D'ACTUACIÓ: COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	
Revisar i, si escau, corregir el llenguatge i les imatges utilitzades en les comunicacions tant d'ús intern com extern, per tal d'eliminar el sexisme	<p>Continuar revisant i, si escau, corregir el llenguatge i les imatges que s'utilitzen en les comunicacions internes i externes perquè no siguin sexistes</p> <p>Continuar formant el personal encarregat dels mitjans de comunicació de l'empresa (lloc web, relacions amb premsa, etc.) en matèria d'igualtat i ús no sexista del llenguatge</p>
Establir canals d'informació permanents sobre la integració de la igualtat d'oportunitats a l'empresa	<p>Sensibilitzar la plantilla permanentment en matèria d'igualtat i corresponsabilitat, i informar de les mesures de conciliació</p>
ÀREA D'ACTUACIÓ: PARTICIPACIÓ	
Promoure la participació de dones en les diferents comissions del Conveni i del Pla d'Igualtat	<p>Mantenir el compromís, tant per la part empresarial com per la social, d'incorporar dones a les comissions existents en el Conveni i la Comissió de Seguiment del Pla</p>