



# PLAN IGUALDAD MERCADONA

2024 - 2028

# INTRODUCCIÓN

En Mercadona contamos con Plan de Igualdad desde 2010. En abril 2024 firmamos (empresa y representación de los trabajadores y las trabajadoras - U.G.T. y CC.OO. -) nuestra 5ª edición.

La vigencia del Plan es de cuatro años y está registrado e inscrito en el *Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad*, con código 90140392112024.

**EL PRESENTE DOCUMENTO RECOGE LA INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE DEL PLAN, DESTACANDO EL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL MISMO, ASÍ COMO, SUS ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS.**





**NUESTRO COMPROMISO**

# NUESTRO COMPROMISO

**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.**

A través de una cultura empresarial inclusiva, basada en nuestro Modelo de Calidad Total y en valores como el respeto, la equidad y el reconocimiento positivo de las diferencias, buscamos la integración plena y satisfactoria de cada persona. Estas políticas nos ayudan a satisfacer a nuestros/as trabajadores/as, incrementando su sentimiento de pertenencia y fidelización con la Empresa, pero también a atraer a nuevo talento.

Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres, en todos los ámbitos y a todos los efectos, comprometiéndose por tanto a promover unas condiciones de trabajo respetuosas y que promuevan esa igualdad de participación plena y efectiva en igualdad de oportunidades.

**El 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.**

# ÁREAS DE ACTUACIÓN



# ÁREAS DE ACTUACIÓN

Nuestras grandes  
ÁREAS DE  
ACTUACIÓN son 12

Bajo estas temáticas se elaboran objetivos e implantan medidas que contribuyen a promover la igualdad de género.



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



FORMACIÓN



PROMOCIÓN



CONDICIONES DE TRABAJO



RETRIBUCIÓN



CONCILIACIÓN



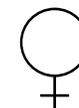
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



SALUD LABORAL



ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL



COMUNICACIÓN

# OBJETIVOS Y MEDIDAS

A circular graphic with a light teal background, centered on the page. Inside the circle, there is a laboratory flask containing a dark liquid, with a thermometer inside it. To the right of the flask is a beaker with a pipette tip positioned above it. The entire graphic is semi-transparent and serves as a background for the main title.

# OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad  
persigue  
**4 OBJETIVOS  
GENERALES**

Éstos se traducen en objetivos  
específicos con medidas asociadas para  
su ejecución.

**Promover la igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres a través de nuestro **Modelo de Calidad Total**

**Garantizar la ausencia de discriminación**, directa o indirectamente, por razón de sexo

**Facilitar el ejercicio de derechos de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla y **fomentar la corresponsabilidad** entre mujeres y hombres

Asegurar la **igualdad retributiva** por trabajos de igual valor

# MEDIDAS 2024 - 2028

OBJETIVOS	MEDIDAS
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
<b>Seguir garantizando un trato igualitario en la selección para el acceso a la Empresa</b>	Seguir realizando pruebas objetivas en los procesos de selección, evitando sesgos. Se seguirá revisando el acceso y distribución de personal en los diferentes puestos
	Referencia al compromiso de Mercadona con la Igualdad en el portal de empleo
	Buscar nuevas fuentes de reclutamiento para la incorporación de mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional</b>	Revisar, y en caso de necesidad actualizar, el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

# MEDIDAS 2024 - 2028

OBJETIVOS	MEDIDAS
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN</b>	
<b>Facilitar el acceso de mujeres y hombres a las acciones formativas que contribuyan a su desarrollo profesional</b>	La formación interna se realizará durante las horas de trabajo para garantizar el equilibrio entre la vida personal y laboral Se seguirá fomentando una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Curso de Habilidades Directivas, realizando un seguimiento anual
<b>Seguir formando en igualdad de oportunidades</b>	Seguir realizando una formación específica en materia de género e igualdad para las personas del Departamento de RRHH implicadas en la activación de Protocolos (violencia y acoso) y para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Revisar y en su caso corregir el contenido de los materiales formativos de los distintos cursos, en especial la formación en Protocolos (violencia y acoso) a los responsables de activarlo, debido a la actualización de los procedimientos
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN</b>	
<b>Elegir a los/as mejores profesionales, independientemente de su sexo, por medio de la selección basada en el mérito, capacidades y el desempeño del trabajo</b>	Hacer seguimiento del nº promociones por sexo, grupo profesional y departamento, informando a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Las vacantes de personal directivo se cubrirán mediante promoción interna, pudiendo acudir a la convocatoria externa en caso de no existir personas con el perfil necesario dentro de la Empresa

# MEDIDAS 2024 - 2028

OBJETIVOS	MEDIDAS
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO</b>	
<b>Seguir garantizando que el sistema de la empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de condiciones de trabajo</b>	Para los contratos a tiempo parcial se podrá pasar a un contrato a tiempo total o de mayor jornada, cuando haya vacantes o puestos de nueva creación. Ante varias peticiones, a igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia las mujeres
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIÓN</b>	
<b>Asegurar la aplicación de la política retributiva para seguir garantizando “mismo sueldo por trabajo de igual valor”</b>	Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva a través del registro salarial anual, según clasificación profesional y última valoración de puestos realizada por la empresa, informando a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
	En la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se escogerá anualmente dos puestos en los que hacer un análisis con mayor nivel de información en materia retributiva

# MEDIDAS 2024 - 2028

OBJETIVOS	MEDIDAS
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN</b>	
<b>Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación</b>	Garantizar el reconocimiento de derechos negociados con la representación legal de los/as trabajadores/as, que mejoran la ley, establecidos en los Art. 17, 19, 20, 21, 22 y 34 del Convenio Colectivo de la Empresa. Así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales
	Se dará preferencia en la movilidad geográfica por motivo de cuidados de menores y familiares hasta 2º grado de consanguinidad dependientes
	Se dará preferencia en las adaptaciones de jornada a los/as trabajadores/as que tengan personas con discapacidad a cargo
<b>Seguir garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres</b>	Dar publicidad al Convenio Colectivo, Plan de Igualdad y medidas legales donde se recogen las diferentes medidas de conciliación disponibles. En dicha publicidad se fomentará el uso corresponsable de las medidas
	Hacer seguimiento mediante indicador del disfrute de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas, informando a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

# MEDIDAS 2024 - 2028

OBJETIVOS	MEDIDAS
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	
<b>Fomentar la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas, tanto verticalmente (diferentes grupos profesionales) como horizontalmente (cada puesto de trabajo)</b>	Adoptar la medida de acción positiva de que, a igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia las mujeres en el acceso y promoción a puestos o grupos profesionales en los que estén infrarrepresentadas
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: SALUD LABORAL</b>	
<b>Fomento y seguimiento de la salud laboral desde una perspectiva de género</b>	Hacer seguimiento mediante indicador de la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo, informando a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
	Seguir garantizando un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones de trabajo, bajo supervisión del Servicio Médico de la empresa. Se identificará en la evaluación de riesgos inicial los puestos de trabajo con riesgo para las situaciones de embarazo y lactancia natural, señalando aquellos que no tienen riesgo y por tanto pueden ser ocupados, en caso necesario, por trabajadoras que se encuentren en estos períodos. Se actualizarán estas evaluaciones con el avance de la investigación científica
	Los reconocimientos médicos de Empresa tendrán en cuenta las exposiciones de las mujeres, así como las diferencias biológicas en la valoración médica de su aptitud laboral

# MEDIDAS 2024 - 2028

OBJETIVOS	MEDIDAS
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>Seguir asegurando condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo</b>	Seguir promoviendo un buen liderazgo que fomente el respeto mutuo de forma vertical y horizontal
	Seguir garantizando la puesta en marcha del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo recogido en el artículo 36 del Convenio Colectivo de Mercadona a la mayor celeridad posible, garantizando una denuncia segura
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: VIOLENCIA DE GÉNERO Y SEXUAL</b>	
<b>Seguir fomentando la protección de las trabajadoras víctimas</b>	Seguir activando con la mayor celeridad posible el Protocolo de Violencia, informando y asesorando de los derechos que les asisten, y ofreciendo acompañamiento a las trabajadoras
	Se realizarán campañas de sensibilización contra la Violencia de Género
<b>Ampliar el ámbito de aplicación del actual Protocolo a la Violencia Sexual</b>	Incluir la Violencia Sexual dentro del ámbito de aplicación del Protocolo, actualizando los documentos y procedimientos internos necesarios

# MEDIDAS 2024 - 2028

OBJETIVOS	MEDIDAS
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN</b>	
<b>Mantener los canales de información permanentes que faciliten el reporte de información de la plantilla sobre igualdad</b>	Seguir facilitando canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones
	Seguimiento de publicaciones de ejemplos y comentarios en publicaciones relacionados con la igualdad de trato y oportunidades
	Dedicar un espacio, en la Memoria Anual, a la Igualdad
	Informar de la renovación del Plan de Igualdad y difusión del mismo
<b>Seguir garantizando un lenguaje no sexista en las comunicaciones de la empresa</b>	Control del lenguaje en las comunicaciones internas y externas de la empresa