



PLAN IGUALDAD MERCADONA

2022 - 2023

INTRODUCCIÓN

En Mercadona contamos con Plan de Igualdad desde 2009. En diciembre de 2021 firmamos (empresa y representación de los trabajadores y las trabajadoras - U.G.T. y CC.OO. -) nuestra 4ª edición.

La vigencia del Plan es de dos años y está registrado e inscrito en el *Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad*, con código 90112452112022.

EL PRESENTE DOCUMENTO RECOGE LA INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE DEL PLAN, DESTACANDO EL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL MISMO, ASÍ COMO, SUS LÍNEAS 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.

La Dirección de la Empresa junto con la representación de los trabajadores y las 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 sea un instrumento efectivo que promueve un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres.

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. Se comprometen por tanto a promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la compañía.

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 10

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



ACCESO A LA
EMPRESA



CONTRATACIÓN



PROMOCIÓN



FORMACIÓN



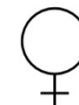
RETRIBUCIÓN



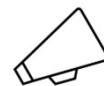
CONCILIACIÓN



SALUD LABORAL



VIOLENCIA DE
GÉNERO



COMUNICACIÓN
SENSIBILIZACIÓN



PARTICIPACIÓN

OBJETIVOS Y MEDIDAS



OBJETIVOS GENERALES

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

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

Avanzar en la **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en la empresa

Seguir integrando la **perspectiva de género** en la gestión de la empresa

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

Garantizar la **equidad retributiva**

MEDIDAS 2022 - 2023

OBJETIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: ACCESO A LA EMPRESA	
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	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

MEDIDAS 2022 - 2023

OBJETIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: ACCESO A LA EMPRESA	
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	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
Seguimiento de los criterios empleados en las entrevistas de selección	Revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género, para prevenir posibles casos de discriminación
Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa	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

MEDIDAS 2022 - 2023

OBJETIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: ACCESO A LA EMPRESA	
Seguimiento de procesos de selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas	<p>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</p> <p>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</p>
ÁREA DE ACTUACIÓN: CONTRATACIÓN	
Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales en el acceso a la empresa	<p>Para los contratos a tiempo parcial se podrá pasar a un contrato a tiempo total, cuando haya vacantes o puestos de nueva creación</p>
Posibilitar el acceso desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo	

MEDIDAS 2022 - 2023

OBJETIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN	
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.	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.
ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIÓN	
Asegurar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor	Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva
Se garantizará la no discriminación en los permisos por nacimiento o riesgo por embarazo y lactancia respecto a la retribución (fija y variable)	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva

MEDIDAS 2022 - 2023

OBJETIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN	
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla	<p>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</p> <p>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</p> <p>Informar a la Comisión del disfrute de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas</p>
Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla	<p>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</p>

MEDIDAS 2022 - 2023

OBJETIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: SALUD LABORAL	
Seguimiento de la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género	<p>Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo</p> <p>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</p> <p>Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones de trabajo, bajo supervisión del Servicio Médico de la empresa</p>
Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo	<p>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</p> <p>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</p>

MEDIDAS 2022 - 2023

OBJETIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: VIOLENCIA DE GÉNERO	
Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección	<p>Establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. para contratar mujeres víctimas de violencia de género</p> <p>Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">– Reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, traslado de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y 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)

MEDIDAS 2022 - 2023

OBJETIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
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	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
Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa	Sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad y corresponsabilidad, informando de las medidas de conciliación
ÁREA DE ACTUACIÓN: PARTICIPACIÓN	
Promover la participación de mujeres en las diferentes comisiones del convenio y del Plan de Igualdad	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