



PLAN IGUALDADE MERCADONA

2022 - 2023

INTRODUCCIÓN

En Mercadona contamos con Plan de Igualdade dende 2009. En decembro de 2021 asinamos (empresa e representación dos traballadores e das traballadoras - UXT e CCOO -) a nosa 4.^a edición.

A vixencia do Plan é de dous anos e está rexistrado e inscrito no *Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos, Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade*, con código 90112452112022.

O PRESENTE DOCUMENTO RECOLLE A INFORMACIÓN MÁIS RELEVANTE DO PLAN, DESTACANDO O COMPROMISO DA EMPRESA CON ESTE, ASÍ COMO, AS SÚAS LIÑAS DE ACTUACIÓN, OBXECTIVOS E MEDIDAS.





O NOSO COMPROMISO

O NOSO COMPROMISO

Este Plan de Igualdade, parte do compromiso da Dirección da Empresa polo desenvolvemento dunhas RELACIÓNS LABORAIS BASEADAS NA IGUALDADE, NA CALIDADE NO EMPREGO E NO RESPECTO POLA DIVERSIDADE.

A Dirección da Empresa xunto coa representación dos traballadores e das traballadoras (UXT e CCOO), negociaron e acordaron este Plan de Igualdade, dende o marco legal, pero tamén dende o compromiso. Así pois, a implicación conxunta da Dirección e do cadro de persoal, servirá para que sexa un instrumento efectivo que promove un bo clima laboral e mellorar a calidade de vida de todo o seu cadro de persoal, homes e mulleres.

As partes asinantes queren plasmar o seu compromiso cara á consecución do principio de igualdade de trato e de oportunidades en todos os ámbitos e para todos os efectos, non admitindo discriminacións por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidade, idade, raza, conviccións políticas e relixiosas, afiliación sindical ou de calquera tipo. Comprométense, polo tanto, a promover unhas condicións de traballo respectuosas coa diversidade en todos os ámbitos da compañía.

O Plan de Igualdade está integrado nos VALORES E NA CULTURA DE MERCADONA E ESTÁ CONSIDERADO COMO UN PRINCIPIO FUNDAMENTAL NA XESTIÓN DOS RECURSOS HUMANOS.

ÁREAS DE ACTUACIÓN



ÁREAS DE ACTUACIÓN

As nosas grandes
ÁREAS DE
ACTUACIÓN son 10

Baixo estas temáticas elabóranse obxectivos e implántanse medidas que contribúen a promover a igualdade de xénero.



ACCESO Á
EMPRESA



CONTRATACIÓN



PROMOCIÓN



FORMACIÓN



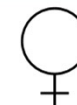
RETRIBUCIÓN



CONCILIACIÓN



SAÚDE LABORAL



VIOLENCIA DE
XÉNERO



COMUNICACIÓN
SENSIBILIZACIÓN



PARTICIPACIÓN

OBXECTIVOS E MEDIDAS



OBXECTIVOS XERAIS

O Plan de Igualdade
persegue
**4 OBXECTIVOS
XERAIS**

Estes tradúcense en obxectivos
específicos con medidas asociadas para
a súa execución.

Avanzar na **igualdade de trato e de
oportunidades** entre mulleres e
homes na empresa

Seguir integrando a **perspectiva de
xénero** na xestión da empresa

Garantir o exercicio de **dereitos de
conciliación** da vida persoal,
familiar e laboral das persoas que
integran o cadro de persoal da
empresa e **fomentar a
corresponsabilidade** entre
mulleres e homes

Garantir a **equidade retributiva**

MEDIDAS 2022 - 2023

OBXECTIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: ACCESO Á EMPRESA	
Practicar e demostrar un trato igualitario na selección para o acceso á Empresa, sendo preventivos e evitando posibles casos de segregación horizontal e vertical	Realizar probas obxectivas nos procesos de selección; seguiranse revisando as diferentes probas para avaliar posibles cambios que poidan resultar discriminatorios
	Nos centros de nova apertura diversificarase o cadro de persoal dende o comezo da actividade, seleccionando, sempre que haxa persoas candidatas, e en igualdade de condicións e competencias, cadro de persoal de ambos os dous sexos en proporción equilibrada para os diferentes postos
	Fomentar a realización de tarefas tradicionalmente asignadas a un e outro xénero para que sexan realizadas en igualdade por mulleres e homes. Dende RRHH, e sempre que a persoa candidata cumpra co perfil idóneo, ofertaranse os diferentes postos de traballo considerados estereotipados para conseguir o intercambio de tarefas tradicionalmente asignadas a un e outro xénero

MEDIDAS 2022 - 2023

OBXECTIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: ACCESO Á EMPRESA	
Seguir utilizando nas ofertas e modelos de solicitudes de emprego unha linguaxe e unhas imaxes non sexistas para que non vaian dirixidas explicitamente a mulleres ou a homes	Revisar periodicamente as prácticas de comunicación existentes (web, taboleiros de anuncios, convocatorias nos medios de comunicación, etc.) para asegurar que a información chega por igual a mulleres e a homes
Seguimento dos criterios empregados nas entrevistas de selección	Revisar os criterios ou perfís necesarios para os postos de traballo, analizándoos dende a perspectiva de xénero, para previr posibles casos de discriminación
Conseguir unha representación equilibrada das mulleres e dos homes nos diferentes grupos profesionais e na estrutura directiva da empresa	Nos procesos de selección externa para postos de responsabilidade, establecerase a medida positiva de que a igualdade de condicións e competencia accederá a persoa do sexo menos representado nos devanditos postos
	Informar á Comisión de Seguimento do Plan da composición do cadro de persoal por grupos profesionais e sexo

MEDIDAS 2022 - 2023

OBXECTIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: ACCESO Á EMPRESA	
Seguimento de procesos de selección de mulleres en postos nos que están subrepresentadas	<p>Informar á Comisión de Seguimento do Plan dos diferentes procesos de selección realizados, cos datos desagregados por sexo, deixando constancia dos impedimentos constatados na busca de persoas de determinado sexo para postos nos que está menos representado</p> <p>Continuar coas colaboracións ou convenios con centros de formación profesional e concellos de localidades nas que se van realizar novas aperturas, para a inserción de persoal feminino en profesións que están subrepresentadas na empresa</p>
ÁREA DE ACTUACIÓN: CONTRATACIÓN	
Fomentar unha representación equilibrada de mulleres e homes nos distintos grupos profesionais no acceso á empresa Posibilitar o acceso dende un contrato de tempo parcial a un de tempo completo	<p>Para os contratos a tempo parcial poderase pasar a un contrato a tempo total, cando haxa vacantes ou postos de nova creación</p>

MEDIDAS 2022 - 2023

OBXECTIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN	
Seguir formando en igualdade de oportunidades, especialmente o persoal relacionado coa organización da empresa, RRHH, mandos e persoal directivo, para garantir a obxectividade e non discriminación na selección, clasificación, promoción, acceso á formación, etc.	Facer o seguimento do Plan de Formación anual dende a perspectiva de xénero para evitar discriminacións por razón de sexo Seguir realizando unha formación específica en materia de xénero e igualdade para as persoas do Departamento de RRHH responsables das políticas de selección, retribución, formación, etc.
ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIÓN	
Asegurar a aplicación da política retributiva para garantir a igualdade salarial en traballos de igual valor	Realizar un seguimento da igualdade retributiva
Garantirse a non discriminación nos permisos por nacemento ou risco por embarazo e lactación respecto á retribución (fixa e variable)	Informar á Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade da evolución da equidade retributiva

MEDIDAS 2022 - 2023

OBXECTIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN	
Garantir o exercicio dos dereitos de conciliación, informando deles e facéndoos accesibles a todo o cadro de persoal	Financiar por parte da empresa un folleto informativo sobre as licenzas comunmente utilizadas, os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da Lei 3/2007 e sobre as existentes na empresa que melloran a legalidade. Distribuír pola parte social o folleto informativo
	Utilizar as canles de comunicación interna da empresa (taboleiros de anuncios, follas informativas, etc.) para informar ao cadro de persoal dos dereitos de conciliación de vida familiar e laboral
	Informar á Comisión do gozo dos diferentes permisos, suspensións de contrato e excedencias concedidas
Mellorar as medidas legais para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral do cadro de persoal	Garantir o exercicio de dereitos legalmente establecidos e o recoñecemento de dereitos negociados coa representación legal de traballadores e traballadoras, que melloran a lei, establecidos nos Art. 13, 22, 24, 26 e 28 do Convenio Colectivo da empresa

MEDIDAS 2022 - 2023

OBXECTIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: SAÚDE LABORAL	
Seguimento da avaliación de riscos dende a perspectiva de xénero	Informar á Comisión de Seguimento sobre a sinistralidade e enfermidade profesional desagregada por sexo
	O Comité Intercentros de Seguridade e Saúde, dentro das súas competencias, realizará o seguimento das avaliacións periódicas de riscos laborais para que se valoren actuais e futuros factores que poidan condicionar o acceso das mulleres a determinados postos de traballo
	Garantir un embarazo e unha lactación saudables adecuando as condicións de traballo, baixo supervisión do Servizo Médico da empresa
Promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual ou por razón de sexo	Garantir a posta en marcha do protocolo existente en caso de acoso sexual e por razón de sexo nun suposto de denuncia, así como garantir a celeridade e o sixilo da Comisión de Instrución
	Consensuar cos representantes sindicais formación aos delegados e delegadas sindicais con liberación na prevención, detección e tratamento dos casos de acoso sexual ou por razón de sexo

MEDIDAS 2022 - 2023

OBXECTIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: VIOLENCIA DE XÉNERO	
Mellorar os dereitos legalmente establecidos para as mulleres vítimas da violencia de xénero contribuíndo así en maior medida á súa protección	<p>Establecer convenios de colaboración con concellos, asociacións especializadas, etc. para contratar mulleres vítimas de violencia de xénero</p> <p>Informar ao cadro de persoal a través dos medios de comunicación interna dos dereitos recoñecidos legalmente ás mulleres vítimas</p> <p>Activar coa maior celeridade posible o protocolo de violencia de xénero, garantíndolle o dereito ao traslado de centro ou localidade ás mulleres vítimas e demais dereitos que as asisten, entre outros:</p> <ul style="list-style-type: none">– Redución ou reordenación do seu tempo de traballo, mobilidade xeográfica, traslado de centro de traballo, suspensión da relación laboral con reserva do posto de traballo e extinción do contrato de traballo, en cuxo caso se considerará situación legal de desemprego.– Excedencia de ata 18 meses para as vítimas de violencia de xénero, con reserva do posto de traballo; unha vez cumprido este período inicial e mentres subsista a causa xudicialmente acreditada, poderá prorrogarse ata un máximo de 36 meses.– Axuda psicolóxica para as mulleres vítimas que o soliciten (o Servizo médico dispón de psicólogas/os externas/os como apoio ás persoas que o requiran).

MEDIDAS 2022 - 2023

OBXECTIVOS	MEDIDAS
ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN E SENSIBILIZACIÓN	
Revisar e, se é o caso, corrixir a linguaxe e as imaxes utilizadas nas comunicacións tanto de uso interno como externo, co fin de eliminar o sexismo	Seguir revisando e, se é o caso, corrixir a linguaxe e as imaxes que se utilizan nas comunicacións internas e externas para que non sexan sexistas Seguir formando o persoal encargado dos medios de comunicación da empresa (páxina web, relacións coa prensa, etc.) en materia de igualdade e utilización non sexista da linguaxe
Establecer canles de información permanentes sobre a integración da igualdade de oportunidades na empresa	Sensibilizar o cadro de persoal permanentemente en materia de igualdade e corresponsabilidade, informando das medidas de conciliación
ÁREA DE ACTUACIÓN: PARTICIPACIÓN	
Promover a participación de mulleres nas diferentes comisións do convenio e do Plan de Igualdade	Manter o compromiso, tanto pola parte empresarial como pola social, de incorporar mulleres ás comisións existentes no convenio e na Comisión de seguimento do presente plan