

**PLAN DE
IGUALDAD
MERCASA
2022-2025**

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN.....	1-3
2.- MARCO LEGISLATIVO	3-4
3.- PRINCIPIOS GENERALES.....	4
4.- FASES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5-6
5.- DATOS GENERALES EMPRESA.....	6
6.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
8.- INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	7-32
9.- AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	32-54
10. – OBJETIVOS GENERALES.....	54-55
11.- PLAN DE ACCIÓN-EJES.....	55-91
12.- MEDIOS Y RECURSOS.....	92
13.- CALENDARIO DE ACTUACIÓN.....	93-98
14.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	99-104
15.- APROBACIÓN	104
16.- ANEXOS.....	105

1. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión. Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a directivos, mandos y responsables de personas, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la plantilla de la entidad, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la empresa para fomentar y facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es "compartida".

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que "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." Y "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". Por otra parte, en su artículo 48 establece que "*las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo*".

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de **MERCASA (2022 - 2025)** es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las organizaciones laborales.

En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de MERCASA, junto con la comisión negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercute directamente en un incremento de la productividad en la organización.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

2. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción 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 concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación 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, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

3. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

4. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de MERCASA son los siguientes:

- I. Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado. Ver Anexo I
- II. Constitución de la Comisión negociadora.** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos. Ver Anexo II

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad. Ver Anexo III y Anexo IV.
- III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de personas, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VI. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.

- VII. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

5. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

DATOS GENERALES	
Razón Social	MERCASA (Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A.)
C.I.F.	A-28135614
Domicilio social	Paseo de la Habana, 180
Forma jurídica	Sociedad mercantil, Sociedad Anónima, de carácter estatal y capital público.
Año de constitución	1966
Página web	https://www.mercasa.es/

6. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan, tras su negociación, no ha sido suscrito por la representación de los trabajadores, habiendo sido aprobado por el Consejo de Administración en fecha 3 de marzo de 2022. Ver Anexo V

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo que MERCASA tiene ubicados en Madrid, Getafe (Madrid), Arrecife (Las Palmas), Palma de Mallorca (Illes Balears), La Asunción (Cádiz); Badajoz, Gijón (Asturias), Salamanca y Ponferrada (León)

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su aprobación por el Consejo de Administración.

8. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El informe del diagnóstico de situación fue aprobado en el seno de la comisión negociadora según acta de reunión numero 14 a fecha de 01/12/2021 ([Anexo IV](#)). La versión extendida del mismo se incluye en el [Anexo III](#).

Tal y como prevé el artículo 7.1 del RD. 901/2020, en este Plan de Igualdad referiremos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

Los procesos de selección y contratación en Mercasa, se realizan de acuerdo con el proceso establecido en el convenio colectivo de la empresa. Convenio negociado con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Proceso interno:

- Se comunica la convocatoria al Comité de Empresa
- Publicación en el tablón de anuncios de la empresa
- Plazo de admisión de solicitudes no inferior a 7 días hábiles, ni superior a 10.

Proceso externo

- La convocatoria se comunicará al Comité de Empresa, indicando las razones por las que el puesto no ha podido ser cubierto con personal de plantilla de acuerdo con el procedimiento previsto en los artículos 13 y 14.
- Publicación en el tablón de anuncios de la empresa
- Plazo de admisión de solicitudes no inferior a 7 días hábiles, ni superior a 10.

En base a las encuestas realizadas:

- El 53,85% de las personas encuestadas afirma que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres. El 21,15% opinan que no.
- El 9,62% respondieron que en la entrevista de selección le plantearon alguna pregunta relacionada con el estado civil o la situación familiar. El 82,69% respondieron negativamente.
- El 78,85% de las personas encuestadas afirman que la comunicación oficial de la empresa es inclusiva y no sexista; el 13,46% no sabe o no contesta.

Siguiendo los datos de distribución en base a las incorporaciones a la empresa observamos que, existe paridad en el número de incorporaciones realizadas en el último año en la empresa. Si se realiza el análisis por niveles aparecen diferencias. Las mujeres se han incorporado a 2 niveles y los hombres a 3. Ninguna mujer se ha incorporado al nivel 4. En el nivel 8 se han incorporado 2 mujeres y sólo un hombre. Hay que tener en cuenta que las diferencias en niveles absolutos son muy pequeñas — una o dos personas en cada nivel—, por lo que las diferencias no son significativas. No hay incorporaciones de ETT. Todas las incorporaciones del año 2020 son a jornada completa y por tiempo indefinido.

En base al diagnóstico, se mantienen y crean las siguientes medidas:

Generar un registro con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección
Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo
Crear un protocolo de selección de la entidad incorporando perspectiva de género

Incluir en la información básica de bienvenida contenidos en igualdad

Potenciar al sexo infrarrepresentado en puestos a cubrir

b) Clasificación profesional.

La clasificación profesional en MERCASA se basa en el convenio colectivo que determina la existencia de grupos, niveles y puestos-tipo:

- Los grupos incluyen puestos de trabajo de naturaleza común en cuanto al tipo de actividad o función que desarrollan y los resultados esperados de los mismos.
- Los niveles incluyen de manera transversal puestos de trabajo de diferentes grupos con similar contenido organizativo y aportación a resultados, determinados a través del análisis y valoración de puestos en base a los factores de competencia, solución de problemas y responsabilidad. Se diferencian hasta 8 niveles, siendo el octavo el nivel de Dirección (a nivel retributivo está fuera de convenio).
- Los puestos-tipo incluyen puestos de trabajo dentro de un mismo grupo que ocupan similares niveles de responsabilidad y que tienen un perfil fuertemente relacionado por la identidad de la función que desarrollan y de la cualificación, conocimientos y competencias personales necesarias para su desempeño.

Se establecen los siguientes:

1. Grupo de Gestión:

- Responsable Unidad de Gestión.
- Técnico de Gestión

2. Grupo de Proyectos:

- Responsable Unidad de Proyectos.
- Técnico de Proyectos.
- Consultor

3. Grupo de Apoyo:

- Responsable Servicios de Apoyo.
- Técnico Experto de Apoyo.
- Técnico de Apoyo.
- Administrativo de Apoyo.

En base al diagnóstico, se mantienen y crean las siguientes medidas:

Actualización del Manual de Clasificación profesional con perspectiva de género revisando lenguaje inclusivo.

c) Formación.

Si se analizan el número de horas de formación recibidas por mujeres y el número de horas recibidas por hombres, resulta que los hombres han recibido más horas de formación porque 2 hombres y 1 mujer han participado en la formación que acumula más horas lectiva (Máster en Contratación Pública, 966 horas).

Analizando todo el personal que ha recibido formación específica en su puesto de trabajo, 6 personas de las 87 de la empresa han recibido formación para su carrera profesional, una persona ha acudido a dos de ellos, un 8% de la plantilla.

El resto cursos se vinculan a programas Cualtis o EFQM asignados por la asistencia técnica contratada por la empresa. Se detecta poca equidad entre mujeres y hombres.

Las mujeres han participado en 5 acciones formativas, los hombres en 3. Excepto en el Máster en Contratación Pública, en todas las formaciones ha participado una única persona, mujer u hombre, con lo cual es difícil establecer otro tipo de comparaciones o análisis con perspectiva de género.

Los programas indicados a continuación del cuadro han sido dirigidos a todas las personas de MERCASA. Algunos en materia preventiva Riesgos Laborales, Covid 19, Riesgos Penales^{3/4}, y otros orientados a la mejora de competencias genéricas vinculadas con la adaptación a la transformación digital.

FORMACIÓN 2020											
	Horas	M	H	T	% DM	% DH	%CM	%CH	%BD	%BC	IF
Máster en Contratación Pública	966	1	2	3	33,33	66,67	20	50	33,33	-30	0,5
Máster Dirección Logística	405	0	1	1	0	100	0	25	100	-25	—
Curso Técnico Contable	204	1	0	1	100	0	20	0	-100	20	—
Iniciación a la Auditoría Interna	16	1	0	1	100	0	20	0	-100	20	—
Curso Auditoría de Cuentas	31	1	0	1	100	0	20	0	-100	20	—
TOTAL	1.732	5	4	9	55,56	44,44	100	100			

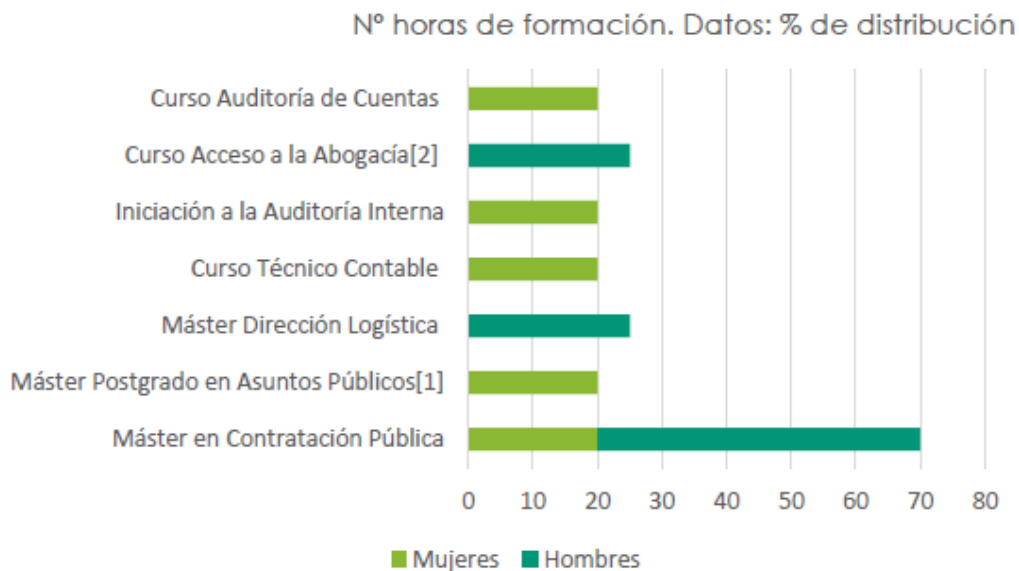
Datos de distribución:
■ Más 60% mujeres ■ Más 60% hombres ■ Representación equilibrada

[1] [2] Abonado por la persona trabajadora. Realizado en horario laboral.

Otra formación impartida en competencias genéricas para todo el personal, mujeres y hombres es:

- Programa La Suite Microsoft 365
- Formación EFQM
- Curso on-line Prevención de Riesgos Laborales en Teletrabajo
- Curso prevención contra el Covid19
- Curso de Prevención de Riesgos Penales

EL 78,85% de las personas encuestadas afirman que hombres y mujeres acceden a la formación ofrecida por la empresa en igualdad. El 82,69% afirman que la formación planificada se realiza siempre dentro de la jornada laboral.



La selección de los destinatarios de los cursos y acciones formativas previstas ha sido según necesidades del servicio y a criterio de la dirección. Esta establecido que la asistencia a acciones formativas será obligatoria para sus destinatarios/as. Así mismo, la normativa de aplicación estipula que fuera del horario habitual de trabajo deberá adaptarse a las condiciones particulares de cada trabajador/a, siendo compensadas las horas dedicadas como efectivamente trabajadas.

En este aspecto fue preguntado en la encuesta a la plantilla y el 83% de las personas contestaron que sí se efectuaban en jornada laboral, el 7% entiende que no se aplica y el 10% no contestó a esta cuestión.

El artículo 15 del actual convenio, además de la cantidad que corresponda por las aportaciones realizadas a la Seguridad Social en materia de formación profesional, la empresa aportará la cantidad necesaria para alcanzar un mínimo de 12.000 euros anuales.

El 28,85% han respondido afirmativamente cuando se les ha preguntado si la formación facilitada por la empresa es útil para la promoción profesional en MERCASA. Frente a más del 70% de la plantilla que ha indicado que la formación no lo ha sido.

En base al diagnóstico, se mantienen y crean las siguientes medidas:

Jornada de sensibilización en igualdad a toda la plantilla.
Garantizar una formación no sexista
Apoyo formativo en Igualdad para la Red de MERCAS
Proporcionar formación en género a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Formación para responsables de equipo en evaluaciones, promociones y comunicación con perspectiva de género
Generar un registro sistematizado de formación básica, complementaria y experiencia del personal de Mercasa

d) Promoción profesional.

Los procesos de promoción profesional están claramente regulados en el convenio colectivo de empresa que reconoce el derecho a la carrera profesional dentro de MERCASA.

Las personas pueden desarrollarse profesionalmente sin cambiar de puesto de trabajo, o mediante su promoción profesional a puestos diferentes de mayor nivel de responsabilidad, sea dentro del mismo puesto-tipo o sea a otro puesto-tipo del mismo o diferente grupo profesional.

Para el desarrollo profesional sin cambiar de puesto de trabajo cada nivel de puesto se divide en cuatro tramos. Para ascender de un tramo al tramo superior será necesaria la concurrencia de los siguientes factores:

- Experiencia, acreditada a través del desempeño del puesto de trabajo en el nivel y tramo anterior durante un período mínimo de tiempo, que será de 3 años, para pasar del tramo 1 al tramo 2; de 6 años, para pasar del tramo 2 al tramo 3; y de 9 años, para pasar del tramo 3 al tramo 4.
- Formación adecuada para adquirir o mejorar las cualificaciones, conocimientos y competencias personales necesarias para el puesto de trabajo, acreditada a través de los títulos o diplomas justificativos de la asistencia y del aprovechamiento para el puesto de trabajo.

Para la promoción profesional a puestos de mayor nivel dentro del mismo puesto tipo o a otros puestos del mismo o distinto grupo será necesaria, además de la concurrencia de los factores anteriores, la existencia de una vacante del puesto al que se promociona.

El ascenso de tramo llevará aparejada la incorporación del salario base de la tabla salarial correspondiente al nivel y tramo del puesto al que se asciende. El incremento de salario base será compensado, en su caso, con la parte del complemento personal compensable o absorbible que estuviera percibiendo la persona promocionada, el cual se verá reducido en la misma cifra en que se incremente el salario base.

La promoción interna del personal a puestos de mayor nivel de responsabilidad dentro del mismo puesto-tipo se producirá con ocasión de vacante y a través de un proceso de selección entre todos los candidatos interesados que lo soliciten y acrediten las cualificaciones, conocimientos y competencias personales exigidos, así como la experiencia necesaria para el puesto de trabajo. El procedimiento será el mismo que en materia de contratación, llevándose la selección través de una Comisión de Evaluación de la que formarán parte la Dirección y Jefatura del Departamento al que se adscriba el puesto de trabajo, además de los titulares de Recursos Humanos, la Dirección Económico-Financiera y la Secretaría General.

Esta establecido que cualquier trabajador/a que acredite poseer los requisitos de cualificación, conocimientos, competencias personales y experiencia necesarios para acceder a un puesto integrado en un puesto-tipo o grupo de puestos distinto y de nivel superior al que pertenece, tendrá acceso y podrá participar en el proceso de selección que se convoque al efecto, tan pronto como se produzca vacante.

PROMOCIONES ÚLTIMO AÑO (2000)				
Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	50%	1	50%	2
1		1		2

Las promociones que se han realizado en el año 2020 según la información del Área de Personas han sido por "Cambio de categoría decisión de la empresa Cambios de niveles III al IV.

No se ha realizado en dicho periodo de tiempo otro tipo de promociones tales como: "Promoción salarial sin cambio de categoría", "Promoción vinculada a movilidad geográfica", "Cambio de categoría por antigüedad" o "Cambio de categoría decidido por la empresa".

Desde 2018 no se ha realizado cambios de tramo de acuerdo con lo establecido, sin embargo, no se detecta desigualdad entre mujeres y hombres.

El 62,75% de las personas que han respondido a la encuesta afirman que tanto mujeres como hombres tienen las mismas posibilidades de promoción profesional en la empresa. El 25,49% ha respondido negativamente.

EL 61,54% ha respondido que tanto mujeres como hombres pueden avanzar y progresar en la carrera profesional con las mismas oportunidades. El 25% ha respondido que no y el 13,46% no sabe o no contesta.

En base al diagnóstico, se mantienen y crean las siguientes medidas:

Elaborar desde la perspectiva de género el protocolo de promoción profesional y de comunicación de vacantes.
Favorecer el acceso a puestos de responsabilidad con perspectiva de género
Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado

e) Condiciones de trabajo

Art. 17. Jornada y horarios de trabajo. (Artículo modificado por CIVES 22)

A partir del 3 de julio de 2018, la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales, equivalentes a 1.711 horas anuales en 220 días de trabajo efectivo, que se realizarán con carácter general de lunes a viernes en régimen de horario flexible. Durante la época de verano, todo el personal podrá realizar la jornada semanal de treinta y cinco horas semanales, siempre que el cómputo anual sea de 1711 horas en 220 días anuales de trabajo efectivo.

A estos efectos se entenderá como época de verano el período comprendido entre el 15 de

junio y el 15 de septiembre (el lunes más cercano a ambas fechas). Lo dispuesto en el párrafo anterior se aplicará también durante la Semana Santa, así como durante las semanas de Navidad y Reyes (en las fechas comprendidas entre el 23 de diciembre y el 7 de enero).

El horario establecido, con carácter general, es de ocho horas diarias, de lunes a viernes. Los días de descanso retribuido que se deriven cada año de la limitación anual de la jornada a 1.711 horas en 220 días se consideran tiempo de trabajo efectivo y podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. Se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

Aplicación CIVES 22

La jornada laboral aplicable en MERCASA es de treinta y siete horas de promedio semanal, ampliándose el período de desempeño de la jornada de 35 horas en verano del 1 de junio al 30 de septiembre.

Flexibilidad horaria. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 09.00 a 14.30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante para completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 07.30 y las 09.00 horas y entre las 14.30 y las 18.30 horas, de lunes a viernes. Deberá hacerse una interrupción mínima de media hora para comer entre el horario de mañana y tarde. El personal disfrutará de un descanso de media mañana, de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo, cada Dirección establecerá los turnos correspondientes de tal forma que los servicios queden atendidos. Estos turnos serán de 11.00 a 11.30 el primero y de 11.30 a 12.00 el segundo. El período de control horario para todo el personal será mensual, pudiéndose efectuar la recuperación horaria, proveniente del horario flexible, en el mismo mes y en el mes siguiente al período de control anteriormente señalado con el límite del 31 de diciembre.

Aplicación CIVES22

El horario de presencial fija en MERCASA es de lunes a viernes entre las 9:00 y las 14:00 horas., completándose la jornada semanal en régimen de horario flexible tal y como se recoge en el presente artículo.

El control horario se realizará sobre los empleados que se encuentren incluidos en el presente Convenio, y a tales efectos, todos y cada uno de ellos deberán introducir personalmente en el sistema sus datos de entrada y salida de la empresa tanto en horario de mañana como de tarde. El Comité de Empresa, velando por la adecuada y correcta aplicación de esta norma tendrá acceso, cuando lo estime conveniente, y previa autorización del trabajador/a correspondiente, al examen del sistema de control de presencia; no será necesaria autorización alguna para que el repetido Comité mantenga conocimiento global del control horario efectuado. Se considerarán festivos no recuperables los lunes de Pascua de Resurrección, 24 y 31 de diciembre, fiestas tradicionales de MERCASA, trasladándose estos dos últimos al inmediato siguiente laborable, si dichos días coinciden con sábado o domingo.

Reducción de jornada y otras medidas de flexibilidad horaria.

Jornada de 35 horas. A las personas que no tuvieran reconocida la prolongación de jornada bajo la vigencia del convenio colectivo 2006-2010 se les reconoce el derecho a realizar la jornada habitual bajo ese convenio que era de 35 horas ininterrumpida, dentro del horario fijo de presencia, de lunes a viernes, con reducción proporcional de las retribuciones previstas para 37,5 horas en las tablas salariales. Las personas a las que se reconoce este horario podrán solicitar a la empresa la realización de la jornada laboral prevista para el resto del personal, que les será reconocida desde el momento y en la medida en que no existan restricciones legales al incremento de la masa salarial que se produciría por esta vía.

Es así porque las dos trabajadoras que se encuentran en la franja de jornada entre 20 y 35 horas realizan una jornada de 35 horas ya que su contrato se enmarca en la jornada laboral de 35 horas semanales implementada en MERCASA con anterioridad; de forma voluntaria han continuado con el número de horas referido. Igualmente, el trabajador cuenta con una jornada laboral de 25 horas en contrato.

Reducciones de Jornadas

Los datos de distribución indican que existe paridad en los tramos de "menos de 20 horas" y "de 20 a 35 horas". En cambio, de las personas que realizan entre "20 y 35 horas", más del 66% son mujeres; sólo el 33,33% son hombres.

La mayor parte de la plantilla trabaja entre 36 y 39 horas. Concretamente el 89,35% de las mujeres y el 89,19% de los hombres. El 10,64% de las trabajadoras y el 1,81% de los trabajadores de la empresa trabajan 35h o menos a la semana. Por tanto, no se detectan signos de desigualdad.

TIPO DE JORNADA											
Horas semanales	M	H	T	%T	% DM	% DH	%CM	%CH	%BD	%BC	IF
Menos 20 horas (1)	3	3	6	7,14	50,00	50,00	6,38	8,11	0,00	-1,73	1,00
De 20 a 35 horas	2	1	3	3,57	66,67	33,33	4,26	2,70	33,33	1,55	2,00
De 36 a 39 horas	42	33	75	89,29	56,00	44,00	89,36	89,19	12,00	0,17	1,27
TOTAL	47	37	84	100	55,95	44,05	100	100	11,90	0	1,27

Datos de distribución:
■ Más 60% mujeres ■ Más 60% hombres ■ Representación equilibrada

- (1) Sólo son las personas jubiladas parcialmente.
 (2) No hay turnos de trabajo en la empresa.

En base al diagnóstico, se mantienen y crean las siguientes medidas:

Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial
Revisar el plan de personas desde una perspectiva de género
Revisar y actualizar en su caso, de VPT en base a la orden ministerial pendiente de publicación
Obtener los registros retributivos, y análisis de los mismos, de forma anual conforme RD 902/2020
Revisar y actualizar la auditoría retributiva, según actualización de datos y en base a la próxima guía del Instituto de las mujeres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

El 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 implica la modificación tácita de lo previsto en el convenio colectivo de aplicación en Mercasa, en lo relativo a corresponsabilidad y conciliación, así, se amplía a ocho semanas el permiso de paternidad en 2019, a 12 en 2020 y a 16 en 2021, equiparándolo así al de maternidad y alcanzando en tres años la media de los países de la UE.

Así, el permiso por paternidad para personal funcionario y trabajadores del sector privado se elevará gradualmente hasta 2021, cuando tendrán permisos iguales, intransferibles y retribuidos de 16 semanas. Estos serán ampliables en dos semanas por cada hijo en casos de partos múltiples.

Como norma general, a partir del 1 de enero de 2020, los padres o madres no biológicas pueden disfrutar de 12 semanas de permiso.

La prestación económica de nacimiento y cuidado de menor para la madre biológica seguirá siendo de 16 semanas, seis de las cuales tendrán que ser disfrutadas inmediatamente después del parto, de acuerdo con lo recogido en el Real Decreto.

No obstante, a partir del 1 de enero de 2020, el permiso para el progenitor distinto a la madre biológica es de 12 semanas. Las cuatro primeras semanas tendrán que estar pegadas al nacimiento para cumplir con la obligación del cuidado tanto del bebé como de la madre.

A su reincorporación, ambos progenitores tendrán derecho a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones laborales que se haya alcanzado durante su ausencia y, como norma general y en los dos casos, el total del permiso tendrá que ser disfrutado antes de

que la criatura cumple 12 meses de vida. en caso de que el parto sea múltiple, el permiso se amplía en dos semanas por hijo a partir del segundo. También aumentan proporcionalmente las horas de lactancia.

En caso de que el recién nacido sea prematuro o que, por cualquier otra causa, tenga que permanecer hospitalizado después del nacimiento, el periodo de permiso podrá iniciarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, a excepción de las primeras seis semanas obligatorias después el parto en el caso de la madre biológica. No obstante, si el ingreso supera los siete días, el permiso posterior se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre en el hospital hasta un máximo de 13 semanas adicionales.

Además, los empleados podrán ausentarse del trabajo una hora al día y tendrán derecho a optar a otras dos de reducción de jornada con su consiguiente reducción del salario.

Por otra parte, de acuerdo con el Real Decreto, los progenitores tienen libertad para decidir cómo ordenar sus permisos -a excepción de las seis semanas obligatorias después del parto, cuatro en el caso del segundo progenitor- de forma acordada con la empresa y dentro de los acuerdos de la negociación colectiva que hayan sido alcanzados. No obstante, las semanas restantes del periodo obligatorio -diez en caso de la madre y ocho en caso del otro progenitor- son un derecho y no una obligación, por lo que se puede renunciar a ellas.

Además, en todos los casos se recoge que, si los dos progenitores trabajan en la misma compañía, esta podrá limitar el disfrute simultáneo por razones fundadas y objetivas.

Ambos progenitores tienen el derecho intransferible a disfrutar de hasta una hora de ausencia del trabajo por la lactancia, que podrán dividir en dos fracciones, hasta que el bebé cumpla nueve meses. También podrán sustituirlo por una reducción de jornada de 30 minutos o acumularlo en jornadas completas con la misma finalidad y en los términos que se establezcan en la negociación colectiva.

Los padres deberán avisar a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación, o lo que esté estipulado en el convenio, y, en el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma compañía y soliciten la lactancia por el mismo hijo, la empresa podrá limitar que los dos la disfruten a la vez siempre que justifique el motivo.

No obstante, se recoge en el presente informe lo establecido en el convenio a la espera de su actualización que contendrá la normativa en vigor.

Jornada reducida por interés particular. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo desempeñado, los trabajadores/as podrán solicitar a la empresa la realización de una jornada reducida hasta en un 25 por 100, ininterrumpida, dentro del horario fijo de presencia, de lunes a viernes, con reducción proporcional de sus retribuciones. Una vez que finalicen las circunstancias que dieron lugar a esta reducción de jornada, el trabajador/a, previa comunicación a la empresa, con 5 días de antelación, volverá a realizar la jornada que tuviera establecida.

Jornada reducida temporal para cuidado de enfermos. Los trabajadores/as podrán solicitar a la empresa la realización de una jornada reducida del 50 por 100 de la jornada laboral ordinaria, con reducción proporcional de retribuciones, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de tres meses.

El trabajador/a que por razones de guarda legal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador/a que sea víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Medidas adicionales de flexibilidad horaria:

- El trabajador/a que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tenga establecida.
- El trabajador/a que tenga hijos con discapacidad podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo/a con discapacidad reciba atención, con los horarios del propio puesto de trabajo. Excepcionalmente, la empresa podrá autorizar, con carácter temporal y personal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
- El trabajador/a que tenga hijos menores de 12 años, hijos con discapacidad y/o personas con dependencia que no desempeñen una actividad retribuida podrá ausentarse del trabajo, previa autorización, por el tiempo indispensable para atender necesidades imprevistas o urgentes.

Art. 21. Licencias y permisos.

1. Permisos retribuidos. Los trabajadores/as de la Empresa tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Veinte días naturales en caso de matrimonio, o registro oficial de pareja de hecho.
- Cinco días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma en la que preste sus servicios, el plazo podrá ampliarse por el tiempo indispensable, hasta un máximo de siete días naturales.
 - Diez días naturales por nacimiento de hijos.
 - Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.
 - Un día natural por matrimonio de hijos.
 - Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal: quince horas al mes.
 - El tiempo indispensable:
 - Para dar cumplimiento a un deber de carácter público.
 - Para la realización de exámenes para la obtención de un título académico
 - Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Licencias por parto y por lactancia.

Las trabajadoras de MERCASA tendrán derecho a una licencia de diecisiete semanas por nacimiento de un hijo, siendo la decimoséptima semana a cargo de la empresa. En caso de parto múltiple disfrutarán de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el progenitor tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media al final de la jornada o en una hora al inicio o al final, con la misma finalidad, o acumular en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen en la empresa.

3. Permisos a recuperar y permisos no retribuidos:

a) Los trabajadores/as de MERCASA tendrán derecho a disfrutar, a lo largo de cada año, de hasta 4 días de libre disposición por asuntos propios, de acuerdo con su director. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales. Su recuperación se hará dentro de los dos meses siguientes a su disfrute, con el límite del 31

de diciembre.

b) Los trabajadores/as que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un máximo de 15 días naturales una vez al año, y habrá de otorgarlo la empresa, salvo que no resulte factible por notorias necesidades del servicio.

c) El personal que lleve un mínimo de tres años al servicio de la empresa podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

El 73% de las personas que han respondido a la encuesta afirman que mujeres y hombres tienen los mismos permisos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. El 71,15% afirman que la empresa favorece el ejercicio corresponsable de estos derechos.

El 46,15% afirma que MERCASA ha informado suficientemente de las medidas y derechos de conciliación, el 32,69% opinan que no. El 21,15% no saben o no contestan.

El 59,62% afirman que las tareas, funciones o responsabilidades que se le encomiendan a las personas que ejercen los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar son las mismas que las de las personas que no disfrutaban estos derechos El 36,54% no sabe o no contesta. El 3,85% afirma que sí son diferentes.

A la pregunta de si consideran que el teletrabajo favorece la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el 92,31% de las personas encuestadas ha respondido afirmativamente.

Tipo	M	H	T	%T	%DM	%DH	%CM	%CH	%BGD	%BGC	IF
Nacim. y cuidado de menor	5	2	7	24	71	29	23	29	43	-5,8	2,5
Riesgo durante el embarazo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lactancia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reducción jornada menor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reducción jornada familiar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Excedencia familiar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Excedencia menor 3 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Excedencia voluntaria	2	0	2	6,9	100	0	9,09	0	100	9,09	0
Enfermedad grave, fallecimiento	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	7	4	9	31	77,8	22,2	31,8	22,2	55,6	9,6	

Maternidad / paternidad: si han tenido dos periodos, solo se suma uno.

PLANTILLA POR NÚMERO DE HIJOS/AS											
Nº	M	% DM	H	% DH	T	%Total	%CM	%CH	%BD	%BC	IF
0	34	55,74	27	44,26	61	53,98	53,13	55,10	11,48	-1,98	1,26
1	10	45,45	12	54,55	22	19,47	15,63	24,49	-9,09	-8,86	0,83
2	13	61,90	8	38,10	21	18,58	20,31	16,33	23,81	3,99	1,63
3 ó más	7	77,78	2	22,22	9	7,96	10,94	4,08	55,56	6,86	3,50
TOTAL	64	56,64	49	43,36	113	100,00	100,00	100,00	13,27	0,00	1,31

MENORES CON DISCAPACIDAD/DIVERSIDAD FUNCIONAL											
Nº	M	%DM	H	%DH	Total	%T	%CM	%CH	%BC	%BD	IF
0	64	57,14	48	42,86	112	99,12	100	97,96	14,29	2,04	1,33
1	0	0	1	100	1	0,88	0	2,04	-100	-2,04	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3 ó más	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	64	56,64	49	43,36	113	100	100	100	13,27	0	1,31

PLANTILLA POR HIJOS/AS Y EDAD											
Edad hijas/os	M	%DM	H	%DH	Total	%T	%CM	%CH	%BC	%BD	IF
Menos de 3 años	3	100	0	0	3	4,62	7,32	0	100	7,32	0
Entre 3 y 6 años	8	72,73	3	27,27	11	16,92	19,51	12,5	45,45	7,01	2,67
Entre 7 y 14 años	16	59,26	11	40,74	27	41,54	39,02	45,83	18,52	-6,81	1,45
15 o más años	14	58,33	10	41,67	24	36,92	34,15	41,67	16,67	-7,52	1,4
TOTAL	41		24		65	100	100	100	0	0	1,71

Art. 37. Ayuda para guardería.

La empresa abonará con cargo al Fondo Social a cada trabajador/a con hijos menores de tres años, en concepto de ayuda para guardería, las cantidades que se indican a continuación para cada Grupo de trabajadores, por cada hijo menor de la indicada edad.

Grupos:

- 1: 60 euros brutos/mes.
- 2: 50 euros brutos/mes.
- 3: 40 euros brutos/mes.
- 4: 30 euros brutos/mes.

Las ayudas serán tramitadas por el Comité de Empresa, previa presentación de la documentación acreditativa de las mismas, y serán abonadas en 12 pagas.

ART. 38. Ayuda para discapacitados.

Los trabajadores/as con cónyuge, pareja de hecho o hijos con una discapacidad física o psíquica superior al 33 por 100 que no perciban ningún ingreso percibirán con cargo al Fondo Social una ayuda de 200 euros brutos mensuales, si la discapacidad es inferior al 50 por 100, y de 300 euros brutos mensuales si es igual o superior al 50 por 100. Los trabajadores/as con discapacidad motora superior al 33 por 100 debidamente acreditadas tendrán una ayuda en el transporte de 100 euros brutos mensuales con cargo al Fondo Social.

Las ayudas serán tramitadas por el Comité de Empresa, previa presentación de la certificación oficial acreditativa del grado de discapacidad y documentación acreditativa de la inexistencia de ingresos, y serán abonadas en 12 pagas.

Art. 35. Anticipos y préstamos.

Se establece un fondo rotativo (las amortizaciones de los anticipos concedidos revertirán a dicho fondo) de 160.000 euros, para la concesión de anticipos sin interés.

Se establece un Fondo Social, que estará dotado anualmente de una cantidad equivalente al resultado de multiplicar el número de trabajadores en plantilla al 1 de enero de cada ejercicio, por 500 euros, para subvencionar los gastos generados por el personal de la empresa, según los grupos y conceptos que se describen en los apartados siguientes.

Ayudas según Grupo:

- Oculares: Lentillas, gafas graduadas, intervención quirúrgica no cubierta por el seguro, etc.
- Dentarias: Empastes, implantes, intervención quirúrgica no cubierta por el seguro, etc.
- Auditivas: Todas aquellas que se prescriban facultativamente, como audífonos, fonación, etc.
- Ortesis, no cubiertos por la Seguridad Social, tal como aparatos ortopédicos, calzado, etc.
- Tratamientos médico-sanitarios no cubiertos por el seguro, tal como fisioterapia, osteopatía, acupuntura, alimentación especial por alergias y/o intolerancia, etc.
- Escuelas infantiles (educación o comedor) para hijos en edad comprendida entre los 4 meses y los 3 años.
- Reproducción asistida, definida en el artículo 1 de la Ley 35/1988, de 22 de noviembre.
- Medicinas cuyo importe no esté cubierto por el seguro total o parcialmente.

Ayudas fijas:

- Realización de pruebas médicas no cubiertas por el seguro: 300 euros brutos/año como máximo.

- Natalidad, adopción o acogida: 300 euros brutos por hijo y una sola vez.
- Asesoramiento al Comité de Empresa en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores de MERCASA: 9.000 euros anuales.
- Seguro de fallecimiento e invalidez permanente, accidente y accidente de tráfico de los empleados: 8.500 euros de capital asegurado.
- Los gastos del Comité de Empresa que se originen por trámites, gestiones y desplazamientos de sus miembros en labores del mismo, aportando los justificantes oportunos

En base al diagnóstico, se mantienen y crean las siguientes medidas:

Mantener y fomentar la flexibilidad horaria para potenciar la conciliación familiar.
Valorar el impacto en el desarrollo profesional de los permisos solicitados para la conciliación.
Mantener las medidas de desconexión digital

g) Infrarrepresentación femenina.

Según análisis realizado de la distribución de la plantilla no se da infrarrepresentación femenina en términos generales, no obstante, existen desequilibrios en categorías y hay segregación vertical en los niveles de responsabilidad.

El 73,08% de las personas encuestadas afirman no haberse sentido discriminadas por razón de sexo; un 21,15% ha respondido afirmativamente. Sólo el 5,7% no sabe o no contesta. No obstante, el 9,62% afirma que las situaciones de discriminación detectadas se han corregido, o al menos, se han puesto en marcha medidas para conseguirlo.

No se establecen medidas dado que no existe infrarrepresentación. No obstante, en la materia correspondiente a contratación refiere a potenciar la contratación del sexo infrarrepresentado.

h) Retribuciones.

Art. 23. Disposiciones generales.

1. Salvo en aquellos casos en que expresamente se disponga otra cosa, todas las condiciones económicas fijadas en el presente convenio se entienden como devengos brutos anuales y referidos a jornada completa. Consecuentemente, si el trabajador/a no trabajara todo el año o no prestara sus servicios durante la jornada completa de trabajo percibirá la

remuneración económica que le corresponda, proporcional al tiempo o jornada realmente trabajada.

2. El pago de las retribuciones se efectuará mensualmente mediante cheque o transferencia a la cuenta indicada por el trabajador/a dentro del territorio nacional. El abono se efectuará dentro de los últimos cinco días hábiles de cada mes. Las pagas extraordinarias se abonarán no más tarde del día 16 del mes correspondiente.

Art. 24. Conceptos retributivos

La retribución del personal de la empresa estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad (trienios).
- c) Complemento variable en función de objetivos.
- d) Incentivo anual variable de productividad colectiva.
- e) Complementos salariales de puesto de trabajo o función.
- f) Complementos personales.

Art. 25. Salario base.

1. El salario base lo constituye la retribución fija a percibir por el trabajador/a, con independencia de la consecución o no de los objetivos marcados, y vendrá determinada en las tablas salariales, según el nivel del puesto de trabajo que desempeñe y el tramo de desarrollo profesional alcanzado. El salario base se hará efectivo en catorce pagas, dos de ellas extraordinarias, en junio y diciembre.

2. Si la jornada efectivamente realizada por el trabajador/a fuese inferior a la pactada en el presente Convenio, el salario base se reducirá proporcionalmente.

Art. 26. Antigüedad (trienios).

Los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a percibir, en concepto de trienios por antigüedad, una cantidad equivalente al 4,5 por 100 del salario base anual por cada tres años de servicio efectivo y continuado en la empresa, sin que en ningún caso la retribución percibida por este concepto pueda suponer una cuantía superior al 40 por 100 del salario base anual. El devengo de cada trienio se producirá en el momento en que se cumplan tres años desde la fecha de incorporación del trabajador/a a la empresa, o desde la fecha de devengo del trienio anterior, y se abonará a partir de la nómina correspondiente al mes siguiente a aquel en que se cumpla, en catorce pagas.

Art. 27. Pagas extraordinarias.

El personal de la empresa percibirá dos pagas extraordinarias, comprensivas del salario base y trienios correspondientes a cada trabajador/a, una en el mes de junio y otra en el mes de

diciembre. Para la percepción íntegra de las pagas extraordinarias será preciso haber prestado servicios ininterrumpidos durante los seis meses anteriores al de su devengo. Caso de que el tiempo de prestación de servicios fuese menor, se reducirá su importe proporcionalmente.

Art. 28. Complemento variable en función de objetivos.

1. El complemento variable en función de objetivos es el concepto retributivo cuyo devengo depende del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada ejercicio, según el Operativo General de Retribución por Objetivos (OGRO) pactado entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

2. El complemento variable tendrá una cuantía de hasta el 10 por 100 del salario base para el personal que ocupe puestos de niveles 6 y 7; de hasta el 7 por 100 del salario base para el personal que ocupe puestos de niveles 5; de hasta el 6 por 100 del salario base para el personal que ocupe puestos de niveles 4; y de hasta el 5 por 100 del salario base para el resto del personal que ocupe puestos de niveles 1 a 3.

Los porcentajes anteriores no se aplican a los puestos de trabajo que tengan asignado un complemento de función variable de importe superior, en cuyo caso el complemento variable a que se refiere este artículo será del 5 por 100. Estos porcentajes, a su vez, tendrán una distribución según se detalla a continuación:

— Puestos de niveles 6 y 7: 5 por 100 en función de los objetivos de su Dirección, Área o Departamento y 5 por 100 restante en función de los objetivos globales de la empresa. — Puestos de niveles 5: 2 por 100 en función de los objetivos de su Área o Departamento y 5 por 100 restante en función de los objetivos globales de la empresa.

— Puestos de niveles 4: 1 por 100 en función de los objetivos de su Área o Departamento y 5 por 100 restante en función de los objetivos globales de la empresa.

— Puestos de niveles 1 a 3: 5 por 100 en función de los objetivos globales de la empresa.

3. En caso de variar la pertenencia a uno de los cuatro grupos del apartado anterior, durante la vigencia del convenio, el complemento variable se incrementará en caso de ascenso y se disminuirá en caso de descenso proporcionalmente al tiempo de pertenencia a cada grupo.

4. Anualmente la empresa, previa audiencia del Comité, establecerá los objetivos aplicables a cada Dirección, Departamento o Área, de acuerdo con el OGRO.

5. La liquidación provisional y pago a cuenta del complemento variable del salario se producirá, a ejercicio vencido, tras la evaluación anual de los objetivos individuales y en todo caso, después de la formulación de las cuentas anuales del ejercicio, en el mes de marzo o, si no fuera posible, dentro de los diez primeros días de abril, una vez conocido el RNAI (resultado neto antes de impuestos) obtenido por la empresa durante el ejercicio económico precedente.

Art. 29. Incentivo variable de productividad colectiva.

1. A fin de incrementar la productividad y a la vez conseguir una más directa participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, se establece un incentivo variable de productividad colectiva, que consistirá en una paga única anual, a abonar en el mes de mayo, a ejercicio vencido, por un importe equivalente al 30 por 100 de una mensualidad de sueldo base más trienios devengados al cierre del ejercicio.
2. Este incentivo se devengará únicamente en el caso de que la empresa obtenga el resultado previsto en el POA aprobado por SEPI en términos de RNAI.
3. Si el RNAI obtenido por la empresa excede del presupuestado el incentivo variable de productividad colectiva se incrementará progresivamente hasta alcanzar un importe máximo equivalente al 50 por 100 de una mensualidad en la proporción definida por la siguiente fórmula: $y = 8 x^2$ Donde x es la variación del RNAI alcanzado sobre el previsto en el POA expresado en tanto por uno e Y es el incremento del incentivo variable de productividad colectiva sobre el 30 por 100 también expresado en tanto por 1.
4. Si el RNAI obtenido por la empresa no alcanza el presupuestado el incentivo variable de productividad colectiva disminuirá progresivamente y dejará de devengarse en la proporción definida por la siguiente fórmula: $y = - 18 x^2$ Donde x es la variación del RNAI alcanzado sobre el previsto en el POA expresado en tanto por uno e Y es la disminución del incentivo variable de productividad colectiva frente el 30 por 100 también expresado en tanto por 1.
5. El abono del incentivo variable de productividad colectiva, en el caso de que resulte procedente, no se producirá en tanto no se celebre la Comisión Permanente de SEPI que determine el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para el ejercicio precedente.

Art. 30. Tablas salariales.

Las tablas salariales que corresponden al salario base anual consolidado a 31 de diciembre de cada año, de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio para los años 2013 y siguientes, serán las que constan en el Anexo III del mismo; dichas tablas serán actualizadas durante los sucesivos años de vigencia del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.

Art. 31. Complementos salariales.

Se establecen los siguientes complementos salariales, a abonar en doce pagas:

- a) Complemento de puesto de trabajo o de función. Será percibido por el personal destinado en puestos de trabajo o al que se le encomiende el desempeño de funciones que tengan asignado un complemento de este tipo, durante el tiempo que estén ocupando dichos destinos. Dentro de este apartado se encontrarían, entre otros, los siguientes grupos de trabajadores/as:

- Jefaturas de Departamento, complemento de 471,38 euros mensuales, equivalente a 5.656,52 euros anuales.
- Coordinadores de Merca, complemento de 135,32 euros mensuales, equivalente a 1.623,88 euros anuales.
- Gerentes de Centros Comerciales, complemento de 112,77 euros mensuales, equivalente a 1.353,24 euros anuales.
- Secretarías de Dirección, complemento de 90,22 euros mensuales, equivalente a 1.082,59 euros anuales.

b) Complemento personal. Tendrá tal consideración la mayor retribución que tuviera reconocida cada persona a título individual por cualquier concepto sobre la que le correspondiera según el presente Convenio colectivo. Se incluyen en este concepto el exceso de salario fijo sobre el establecido en las tablas salariales y los diversos complementos reconocidos al amparo del Convenio 2006-2010 o convenios anteriores, en la cuantía que excedan de las previstas para el salario base y para los complementos de puesto o función en el presente convenio colectivo, o en su cuantía íntegra, en la medida en que no se correspondan con los previstos en el mismo. Se incluye también en este concepto la antigüedad consolidada con anterioridad al convenio colectivo de 2006-2010, entendiéndose por tal la que figuraba por el concepto de antigüedad en las nóminas de cada trabajador/a en fecha 31 de diciembre de 2005 y que se ha ido actualizando hasta el 31 de diciembre de 2010. Este complemento personal será absorbible y compensable, salvo en lo que respecta a la diferencia entre el salario fijo más el complemento de prolongación de jornada que tuviera derecho a percibir el trabajador/a con arreglo al Convenio colectivo 2006-2010 y el salario base que le corresponda conforme al presente Convenio colectivo, así como la antigüedad consolidada, que no serán compensables ni absorbibles siempre que el trabajador/a tuviera más de un año de antigüedad a la firma del presente Convenio. Las cuantías percibidas en concepto de complemento, a los que acaba de hacerse referencia en el presente artículo, serán actualizadas al final de cada año de vigencia del presente Convenio, de idéntica forma al salario. Los artículos 32 y 34 fueron modificados por la CIVE 22.

Art. 32. Gratificaciones extraordinarias.

Se podrán fijar gratificaciones extraordinarias al trabajador/a por la realización de algún cometido extraordinario, previa audiencia de la CIVE.

Art. 33. Ayuda a comida. — Modificado por CIVES 22

Durante el período de desempeño de la jornada de 37,5 horas semanales, los días en que se realice una jornada partida se percibirá una ayuda de comida consistente en 13,50 euros por día. Igual retribución, en concepto de ayuda de comida, percibirán las personas que, en realización de horas extra o de horas extraordinarias estructurales, o por motivos excepcionales de trabajo y a solicitud de su director respectivo, con autorización de la Secretaría General, no puedan realizar la comida en su domicilio. Esta ayuda de comida no se percibirá durante el período de verano definido en el párrafo segundo del artículo 17.1, en el que se desempeña una jornada de 35 horas, salvo que ocasionalmente y con carácter

excepcional sea necesario realizar una jornada de 40 horas semanales y así se autorice expresamente por la Secretaría General, con propuesta previa justificada del director de Departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador/a.

Modificación

Se procederá al abono de la ayuda a comida cuando se produzca la salida de la empresa con posterioridad a las 15:30.

Art. 34. Gastos de desplazamiento.

Se mantiene el criterio general de gastos pagados por la empresa, presentándose las liquidaciones según el principio de buena fe y dentro de los cinco días siguientes a la realización del viaje. El importe a percibir por gastos de alojamiento será el realmente gastado y justificado documentalmente, sin que su cuantía total pueda exceder de 112,77 euros por noche de alojamiento para desplazamientos en territorio nacional, ni de 225,54 euros por noche de alojamiento para desplazamientos al extranjero, salvo casos debidamente justificados. Deberán utilizarse con preferencia aquellos hoteles con los que la empresa tenga suscritos acuerdos de trato preferente. El importe a percibir por gastos de manutención será el realmente gastado y justificado documentalmente, sin que su cuantía total pueda exceder de 33,83 euros por cada comida y día para desplazamientos en territorio nacional ni de 67,66 euros por cada comida y día para desplazamientos al extranjero. En lo referente a taxis y a gastos de aparcamiento habrán de aportarse, en todos los casos, justificantes de pago de los gastos correspondientes. La asignación para compensar otros pequeños gastos reales, sin justificante y en ocasiones difíciles de cuantificar, se fija en 28,19 euros/día. En el caso de viajes al extranjero dicha cantidad será de 50,75 euros/día, siendo de 67,66 euros/día en el caso de que exijan pernoctación. Cuando en algunas liquidaciones aparezcan gastos que se aparten de las cifras orientativas señaladas, la liquidación deberá ser conformada por el Director correspondiente. Como medios de transporte podrán utilizarse los habituales, tales como el avión, y tren. Únicamente se utilizará el coche propio o de alquiler en los desplazamientos cuando este no suponga un mayor coste para la empresa respecto a la utilización de avión o tren; cuando el acceso a la localidad de que se trate sea razonablemente complicado utilizando dichos medios, o cuando razones de horario lo hagan más aconsejable. En estos últimos casos, se recabará la autorización expresa del director correspondiente. La liquidación de los viajes en coche propio se hará a razón de 0,34 euros el kilómetro. Cuando se desplacen en el mismo vehículo dos trabajadores/as, la liquidación se hará a razón de 0,45 euros el kilómetro, haciéndose a razón de 0,51 euros el kilómetro cuando se trate de tres o más trabajadores/as. Las liquidaciones se remitirán a la dirección financiera y esta practicará la liquidación definitiva. En los viajes en avión que se realicen fuera de Europa o con una duración superior a 4 horas de vuelo se utilizarán billetes en clase preferente, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional tercera.

NIVEL	TRAMO 1	TRAMO 2	TRAMO 3	TRAMO 4
I	16.925,52	19.633,05	23.355,22	26.082,27
II	17.771,97	21.503,90	24.863,61	29.214,10
III	19.215,26	22.878,82	27.552,68	33.032,83
IV	21.347,63	26.786,55	31.364,92	38.401,22
V	24.079,03	30.121,30	36.893,90	45.391,93
VI	30.121,30	37.156,52	41.842,31	49.331,14
VII	32.885,25	39.192,32	45.233,49	53.089,11

NIVEL RETRIBUTIVO		M	%M	H	%DH	T	%T	%CM	%CH	%BD	%BC	
2	2	2	2,38	0	0	2	2,38	4,26	0	2,38	4,26	—
	3	3	3,57	1	1,19	4	4,76	6,38	2,70	2,38	3,68	3
	4	5	5,95	0	0	5	5,95	10,64	0	5,95	10,64	—
3	2	1	1,19	0	0	1	1,19	2,13	0	1,19	2,13	—
	3	1	1,19	1	1,19	2	2,38	2,13	2,70	0	-0,58	1
	4	4	4,76	5	5,95	9	10,71	8,51	13,51	-1,19	-5,00	0,80
4	1	1	1,19	1	1,19	2	2,38	2,13	2,70	0	-0,58	1
	2	1	1,19	3	3,57	4	4,76	2,13	8,11	-2,38	-5,98	0,33
	3	3	3,57	4	4,76	7	8,33	6,38	10,81	-1,19	-4,43	0,75
	4	1	1,19	1	1,19	2	2,38	2,13	2,70	0	-0,58	1
5	1	0	0	2	2,38	2	2,38	0	5,41	-2,38	-5,41	—
	2	5	5,96	4	4,76	9	10,71	10,64	10,81	1,2	-0,17	1,25
	3	9	10,72	2	2,38	11	13,10	19,15	5,41	8,34	13,74	4,50
	4	3	3,57	2	2,38	5	5,95	6,38	5,41	1,19	0,98	1,50
6	2	1	1,19	2	2,38	3	3,57	2,13	5,41	-1,19	-3,28	0,50
	4	0	0	2	2,38	2	2,38	0	5,41	-2,38	-5,41	—
7	2	2	2,38	0	0	2	2,38	4,26	0	2,38	4,26	—
	3	2	2,38	0	0	2	2,38	4,26	0	2,38	4,26	—
8	8	3	3,57	7	8,35	10	11,90	6,38	18,92	-4,78	-12,54	0,43
TOTAL		47	55,95	37	44,05	84	100	100	100	11,9	0	1,27

El 17,31% de las personas que han respondido a la encuesta afirman que cobra menos que su compañero/a realizando las mismas funciones. El 65,38% afirman que no; el 17,31% no han respondido o no saben.

A la pregunta de si se percibe que se cobra menos como consecuencia del ejercicio de un derecho de conciliación, el 5,77% han respondido que sí; el 76,92% han respondido que no; y el 17,31% han respondido negativamente.

Respecto a las ayudas económica que existen en la empresa el 80,77% afirman que se reparten igualmente entre mujeres y hombres; el 3,85% ha respondido que no y el 15,38%

no sabe o no contesta.

No se establecen medidas, dado que las tablas salariales no implican desigualdad por sexo.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Acoso sexual y moral. —

Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras comparten la preocupación y el compromiso para que en el seno de la empresa no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de la plantilla. En este sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que resulten precisas y necesarias para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de la empresa y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

A estos efectos, se entenderá por acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa que sus actos, gestos o palabras resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece.

Art. 52. Faltas. —

Toda falta cometida por un trabajador/a, sujeto a Convenio, independientemente de su función o cargo en la empresa, será clasificada, atendiendo a su importancia, trascendencia y/o intención, en leve, grave o muy grave. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

El acoso moral o "mobbing". Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días o despido.

En cualquier caso, la **Dirección de la empresa confirma que no se conocen denuncias o quejas en MERCASA por acoso sexual y acoso por razón de sexo** durante el tiempo de referencia de los datos. Lo que no impide, evidentemente, adoptar medidas de prevención y establecer un procedimiento de resolución para el caso de que se reciba una queja o presente una denuncia.

El 28,85% de las personas encuestadas afirman que en la empresa sí existe un Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en MERCASA. El 26% afirman que no; el 44,23% no saben o no contestan.

El 46,15% afirman que si han conocido algún caso de acoso en la empresa. El 36,54% han respondido que no; el 17,31% no sabe o no contesta.

El 75% de las personas han respondido que sí sabrían a quién dirigirse en el caso de sufrir un acoso sexual o acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo.

En base al diagnóstico, se mantienen y crean las siguientes medidas:

Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla
Revisión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.
Incorporación de medidas con perspectiva de género en el Plan de Riesgos Laborales

9. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Nota previa: El RD 902/2020 prevé la regulación de algunos aspectos tanto de la Auditoría Retributiva como de la VPT, por lo que se deberá verificar la necesidad de revisar esta auditoría retributiva cuando salga la futura orden ministerial al respecto.

En relación a la auditoría retributiva, es importante señalar que no se ha publicado aún ni la guía técnica ni la herramienta por parte del Ministerio competente por lo que el contenido del informe presentado se ajusta a los contenidos exigidos por el Real Decreto que lo regula que el 902/2020.

La auditoría que debe incluir el diagnóstico de la situación retributiva de la empresa y eso requiere:

- Evaluar los puestos de trabajo, teniendo en cuenta el principio de igual retribución en puesto de igual valor, tanto en relación al sistema retributivo como al sistema de promoción que se ha llevado a cabo al utilizar la herramienta de valoración de puestos de trabajo cumplimentada por MERCASA.
- Recopilar los datos sobre medias y medianas del registro retributivo conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo y así están reflejados en la segunda tabla del informe, por lo que no puede calcularse la brecha sobre los datos de la HVPT sino tomando como referencia los del registro retributivo.
- Analizar los datos incluyendo la justificación de las diferencias retributivas, cuando la media aritmética o mediana de las retribuciones TOTALES en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro al menos en 25% y es

un dato que proporciona el registro retributivo, ya que la herramienta solo valora los puestos por factores y puntos sobre éstos.

- Establecer un plan de acción para corregir las desigualdades retributivas con medidas, objetivos, actuaciones concretas, cronogramas y personas responsables, que también está contemplado en el documento.

1.- VIGENCIA

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de **cuatro años** (2022 - 2025), a contar a partir del día siguiente a su autorización por parte del Consejo de Administración, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributiva y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o su o de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa a través del eje "Condiciones de trabajo y retribuciones" establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

2.- FECHA, ALCANCE E IDENTIFICACIÓN DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTOS REVISADOS

FECHA: 18 de febrero de 2022 con **herramienta de valoración de puestos de trabajo, en Excel, publicada por el Instituto de las Mujeres y cumplimentada por MERCASA**. Valoración remitida el día 17 de febrero de 2022 a las 16:31

ALCANCE DE LA AUDITORÍA: Sistema retributivo de Mercasa durante el año 2020 y VPT desarrollada en febrero de 2022.

IDENTIFICACIÓN DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTOS REVISADOS

- Organigrama
- Descripción de los Puestos de Trabajo
- Valoración de Puestos de Trabajo
- Registro Retributivo 2021
 - Por puestos

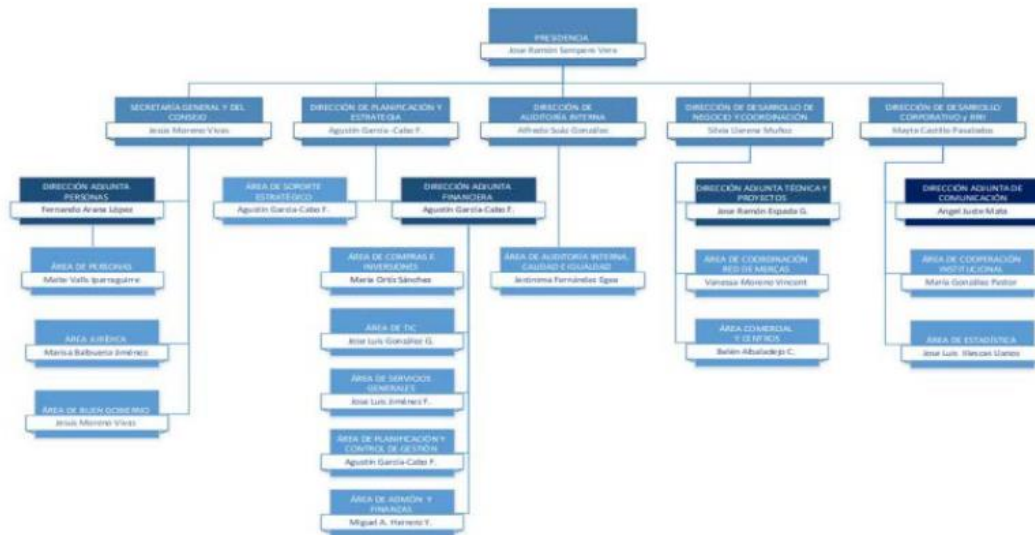
- Por categorías
- Por niveles de la VPT

3.- DETERMINACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR FEMINIZADOS Y MASCULINIZADOS

A) Contexto

MERCASA es una empresa pública de la Administración del Estado, cuyos accionistas son la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, a través del Fondo Española de Garantía Agraria (FEGA).

El total de la plantilla en 2020 era de 84 personas, contando con 47 mujeres y 37 hombres. Con el siguiente organigrama como punto de partida:



Organigrama: junio de 2020

B) Descripción de los sistemas y criterios de VPT

El Instituto de la Mujer incluye en su web una herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, que pretende en cumplimiento del principio de igualdad retributiva, promover el desarrollo y el uso de sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo no sexistas, estableciendo principios de igualdad salarial. Con ello se quiere identificar la brecha salarial de género en las empresas.

Esta herramienta oficial está a disposición de las empresas desde el año 2015, y es anterior al RD 902/2020 por lo que podría ser necesaria la actualización de la VPT realizada por la organización en base a la herramienta Excel oficial facilitada por el Instituto de las Mujeres.

La VPT se realiza en febrero de 2022 en base a los puestos de trabajo durante el año 2020 en concordancia con los datos del Registro Retributivo de 2020, con una relación de 43 puestos y modificada en la presente versión siendo los puestos los siguientes:

Clave	Valor	Departamento	Grupo Profesional
P01	ADM APOYO	3 APOYO	NIVEL 1
P02	ADM APOYO	3 APOYO	NIVEL 2
P03	TÉC APOYO	3 APOYO	NIVEL 3
P04	TÉC EXP APOYO	3 APOYO	NIVEL 4
P05	TÉC EXP APOYO	3 APOYO	NIVEL 5
P06	RESP APOYO	3 APOYO	NIVEL 4
P07	RESP APOYO	3 APOYO	NIVEL 5
P08	RESP APOYO	3 APOYO	NIVEL 6
P09	RESP APOYO	3 APOYO	NIVEL 7
P10	TÉC GESTIÓN	1 GESTIÓN	NIVEL 4
P11	TÉC GESTIÓN	1 GESTIÓN	NIVEL 5
P12	RESP GESTIÓN	1 GESTIÓN	NIVEL 5
P13	RESP GESTIÓN	1 GESTIÓN	NIVEL 6
P14	RESP GESTIÓN	1 GESTIÓN	NIVEL 7
P15	CONSULTOR/A	2 PROYECTOS	NIVEL 5
P16	TÉC PROYECTOS	2 PROYECTOS	NIVEL 4
P17	TÉC PROYECTOS	2 PROYECTOS	NIVEL 5
P18	TÉC PROYECTOS	2 PROYECTOS	NIVEL 6
P19	RESP PROYECTOS	2 PROYECTOS	NIVEL 7

La Valoración de Puestos de Trabajo consiste **en definir los factores**, que agruparemos en 4 tipos:

- Conocimientos y aptitudes (FORMACIÓN/EXPERIENCIA/COMPETENCIA)
- Responsabilidad (RESPONSABILIDAD)
- Esfuerzo (GRADO DE PROXIMIDAD AL NEGOCIO)
- Condiciones de trabajo (VIAJES, DESPLAZAMIENTO, MOVILIDAD/AMPLITUD, COMPLEJIDAD)

Posteriormente se asigna un peso a cada factor, y se desagregan los factores, definiendo los puestos de trabajo para evitar sesgos de género.

Se deben asignar niveles a los factores y puntuarlos.

En la ponderación de los factores se debe garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, sin asignar pesos más elevados a factores que refuercen los estereotipos de género en puestos masculinizados o feminizados.

C)Tareas y funciones

La descripción de puestos de trabajo incluye el valor del puesto, el nivel y tramo al que pertenece y el grupo profesional.

D)Sistemas y criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado, se clasificará necesariamente en uno de los grupos, subgrupos y puestos de trabajo previstos por la herramienta de VPT.

E)Descripción de la política salarial y las causas por las que se realizan aumentos salariales, y quienes los deciden.

La entidad tiene una política salarial propia, los salarios se definen en base al convenio colectivo, igualmente se definen los complementos salariales. Por otra parte, cualquier aumento salarial, debe cumplir dicho convenio.

F) Análisis de la política salarial con la herramienta de VPT del Instituto de las Mujeres

MERCASA ha definido unos criterios salariales y se dispone de una política salarial documentada en convenio.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales asociados al puesto de trabajo excluyendo los no asociados al mismo según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales asociados al puesto de trabajo excluyendo los no asociados al mismo según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{(\text{Media salarial hombres} - \text{Media salarial Mujeres})}{\text{Media salarial hombres}} * 100$$

Este análisis retributivo incluye tanto la media aritmética (promedios), como por la mediana de lo realmente percibido, incluyendo los salarios y complementos salariales de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para cada categoría profesional u otro sistema de clasificación aplicable, además de incluir la media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa (ESCALAS).

Para poder profundizar en detectar cuales son las causas de la brecha salarial existente en la empresa, además, hemos calculado la brecha salarial de varias formas:

- Brecha salarial efectiva o "retribuciones efectivas": Consideramos las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, atendiendo a todas sus situaciones contractuales. Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o "B" es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia.
- Brecha ajustada o "equiparada": Se realiza una equiparación de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad. Se utilizan dos criterios:
- Brecha equiparada a un año completo (BAC): Se realiza una "normalización" de las retribuciones en la jornada. Esto significa transformar las jornadas parciales a jornadas completas de manera que puedan resultar comparables atendiendo a un mismo criterio de porcentaje de jornada.

¿A qué personal se aplica la normalización de salarios?:

- a) Personas que cuentan con un contrato a tiempo parcial.
- b) Personas que cuentan con reducciones de jornada (guarda legal, jubilación parcial, etc.)

Brecha anualizada a año completo: Se realiza una "anualización" de las retribuciones en periodos los periodos trabajados. Esto significa aumentar proporcionalmente las retribuciones proporcionalmente hasta alcanzar el año completo.

Por otra parte, cuando una persona haya tenido más de una situación contractual diferente en el período de referencia se tendrá en cuenta la última, a los únicos efectos de poder realizar y facilitar la comparabilidad y aplicar los criterios de equiparación anteriormente descritos.

Podemos ver que hay una brecha salarial del 16,2% en el total de la retribución según datos del registro retributivo y cabe resaltar que este dato no alcanza el 25% de brecha salarial que el 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, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución.

Por otro lado, otra diferencia en retribución puede deberse a las diferentes categorías que hay en la empresa, por ello, a continuación, calculamos las brechas salariales en los rangos, pero solo donde coinciden ambos sexos.

Se debe tener en cuenta algunas categorías, grupos profesionales o puestos de trabajos cuentan con un número reducido de personas o incluso con solo una persona y esto deriva en que un dato aparentemente disociado se acabe convirtiendo en un dato personal, ya que puede ser fácilmente deducido. Así, para garantizar el derecho de Protección de datos y evitar el riesgo de esta exposición de datos personales la medida que se ha tomado al respecto ha sido suprimir la media y mediana salarial en aquellos puestos de trabajo o categorías profesionales que cuentan con una sola persona, dejando únicamente el dato de la diferencia porcentual.

La valoración de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

Atendiendo a lo establecido en la Guía de la OIT "Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos", se han asignado unos pesos para cada tipo de factor de acuerdo a los siguientes intervalos:

- A. Conocimientos y aptitudes. De 20% a 35%.
- B. Responsabilidad. De 25% a 40%
- C. Esfuerzo. De 15% a 25%
- D. Condiciones de trabajo. De 5% a 15%.

Para la definición del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo hemos seguido los siguientes pasos:

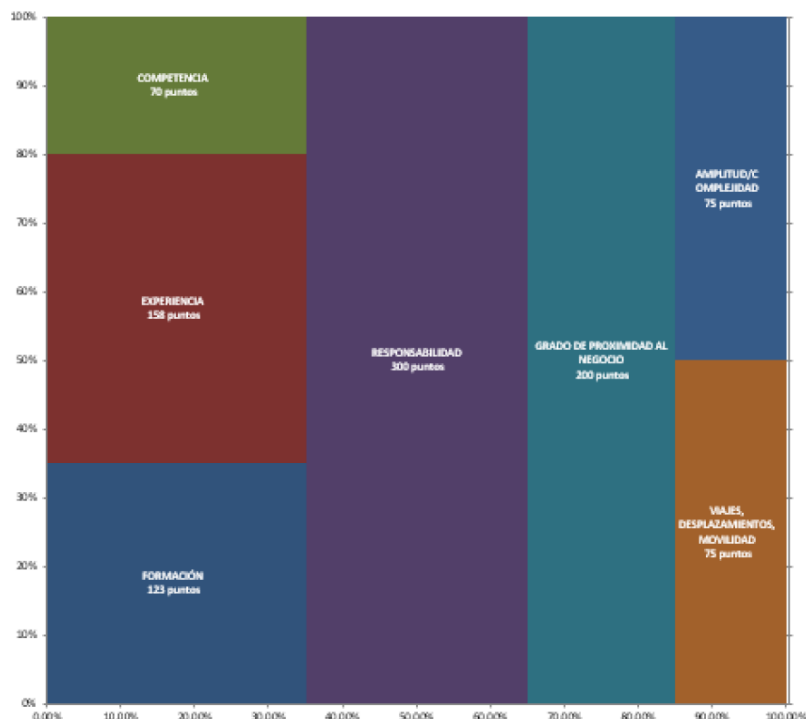
1. Definición de los factores de valoración, agrupados en los cuatro tipos.
2. Asignación de pesos a:
 - Los tipos de factores, porcentualmente y de manera que entre los cuatro tipos sumen 100%.
 - Cada uno de los factores, dentro de su tipo, de manera que entre todos los factores de un tipo también lleguen al 100% de la valoración de éste.
3. Análisis del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

4. Análisis de género del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

Así, hemos obtenido los siguientes puntos para cada factor (1. Definición de factores VPT)

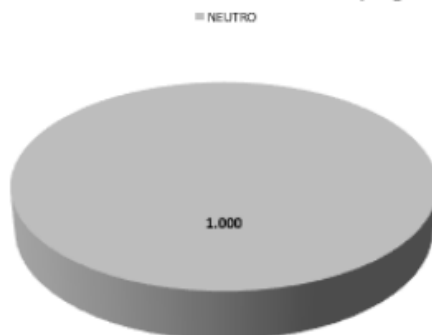
Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	FORMACIÓN	NEUTRO	35	122,50
	EXPERIENCIA	NEUTRO	45	157,50
	COMPETENCIA	NEUTRO	20	70,00
B. RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD	NEUTRO	100	300,00
OC. ESFUERZO	ESFUERZO MENTAL	NEUTRO	100	200,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	VIAJES, DESPLAZAMIENTO, MOVILIDAD	NEUTRO	50	75,00
	AMPLITUD, COMPLEJIDAD	NEUTRO	50	75,00

A continuación, también incluimos un gráfico donde cada factor es representado mediante un rectángulo, indicando el número de puntos obtenidos. El área tanto de los factores, como de los tipos, es proporcional al peso (puntos) que se obtienen dentro del SVPT.



También mostramos el análisis de género del SVPT o los puntos del SVPT por género. Muestra los puntos, de un total de 1.000, que corresponden a factores que tradicionalmente son considerados femeninos, masculinos o neutros siendo en el caso de MERCASA **todos NEUTROS**.

Análisis de Género del SVPT - Puntos del SVPT por género

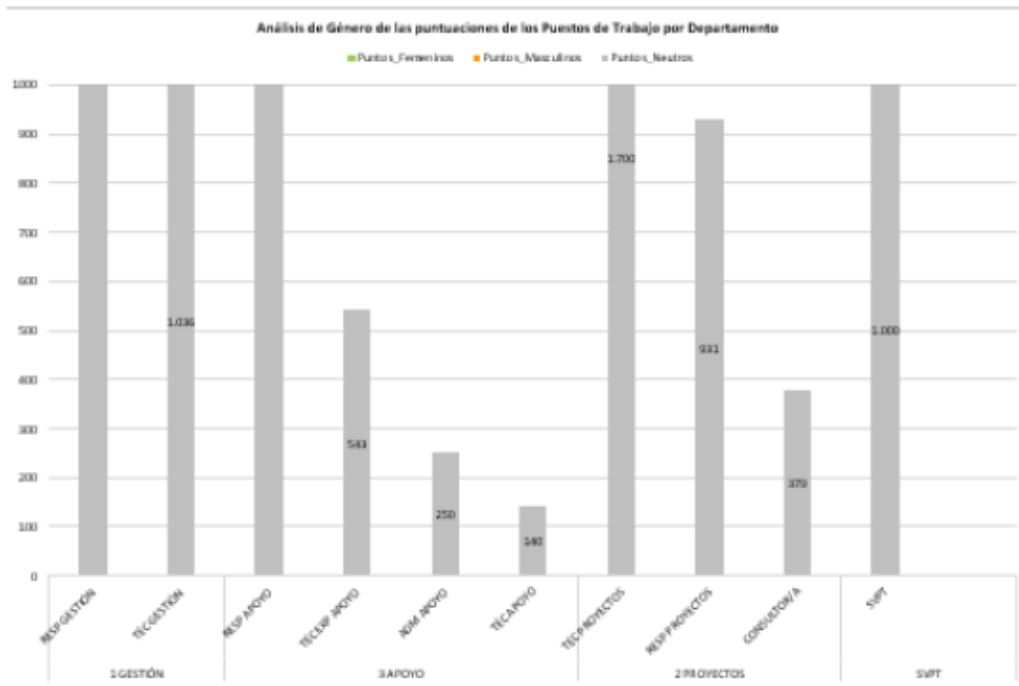


Una vez establecido el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y aplicada la perspectiva de género en los diferentes factores, se han puntuado todos los puestos de trabajo de la empresa teniendo en cuenta la diferenciación de sus funciones y responsabilidades, de acuerdo a los factores previamente definidos y abstrayéndonos de la persona o personas que actualmente ocupan los puestos (pues evaluamos el puesto, no a quien lo ocupa).

Puestos	A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	B. RESPONSABILIDAD	C. ESFUERZO	D. CONDICIONES DE TRABAJO	TOTAL
P01_ ADM APOYO	47,26	30,00	20,00	15,00	112,26
P02_ ADM APOYO	69,06	30,00	20,00	18,51	137,56
P03_ TÉC APOYO	50,53	30,00	20,00	39,88	140,41
P04_ TÉC EXP APOYO	77,02	94,87	35,57	47,43	254,89
P05_ TÉC EXP APOYO	98,82	94,87	35,57	58,53	287,78
P06_ RESP APOYO	114,44	300,00	35,57	47,43	497,44
P07_ RESP APOYO	136,23	300,00	35,57	58,53	530,33

Puestos	A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	B. RESPONSABILIDAD	C. ESFUERZO	D. CONDICIONES DE TRABAJO	TOTAL
P08_ RESP APOYO	175,00	300,00	35,57	74,81	585,38
P09_ RESP APOYO	243,93	300,00	35,57	98,72	678,21
P10_ TÉC GESTIÓN	103,62	94,87	112,47	98,72	409,68
P11_ TÉC GESTIÓN	103,62	300,00	112,47	109,81	625,90
P12_ RESP GESTIÓN	103,62	300,00	200,00	109,81	713,44
P13_ RESP GESTIÓN	197,31	300,00	200,00	126,10	823,40
P14_ RESP GESTIÓN	266,24	300,00	200,00	150,00	916,24
P15_ CONSULTOR/A	110,68	94,87	63,25	109,81	378,61
P16_ TÉC PROYECTOS	160,39	94,87	63,25	98,72	417,22
P17_ TÉC PROYECTOS	160,39	300,00	63,25	109,81	633,44
P18_ TÉC PROYECTOS	160,39	300,00	63,25	126,10	649,73
P19_ RESP PROYECTOS	281,07	300,00	200,00	150,00	931,07

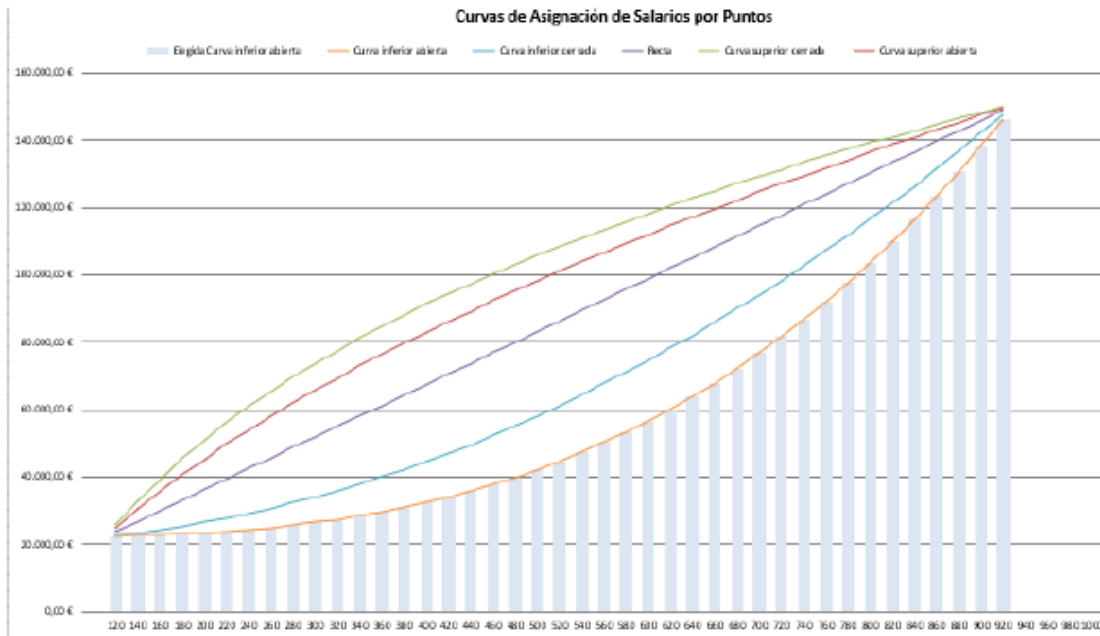
Entre los 19 puestos y atendiendo a los resultados y valor de los puestos atendiendo a los factores y su asignación por puestos realizada por MERCASA no hay puestos de igual valor entre ellos por lo que habrá que se analizará la brecha salarial de género por puestos con masa salarial masculina y femenina.



Análisis de Género de las puntuaciones de los Puestos de Trabajo por Grupo Profesional

Una vez concluida la valoración de puestos de trabajo procedemos a definir cuál debería ser la política retributiva de la organización asignando salarios de acuerdo a los puntos obtenidos en VPT.

El siguiente gráfico establece la proporcionalidad entre el valor aportado por el puesto de trabajo (según los puntos alcanzados) y la retribución teórica que debería percibir de acuerdo a ese valor, utilizando una función y considerando el mínimo y el máximo de puntos alcanzado, con un salario mínimo y máximo, que corresponden a las personas con menor y mayor retribución en la empresa, respectivamente:



Por último, se establece una comparativa de salarios, considerando los “salarios por puntos” (salario recomendado en base a la puntuación obtenida en la valoración) con la BRECHA SALARIAL de género, entendiendo la distancia entre hombres y mujeres respecto a un indicador:

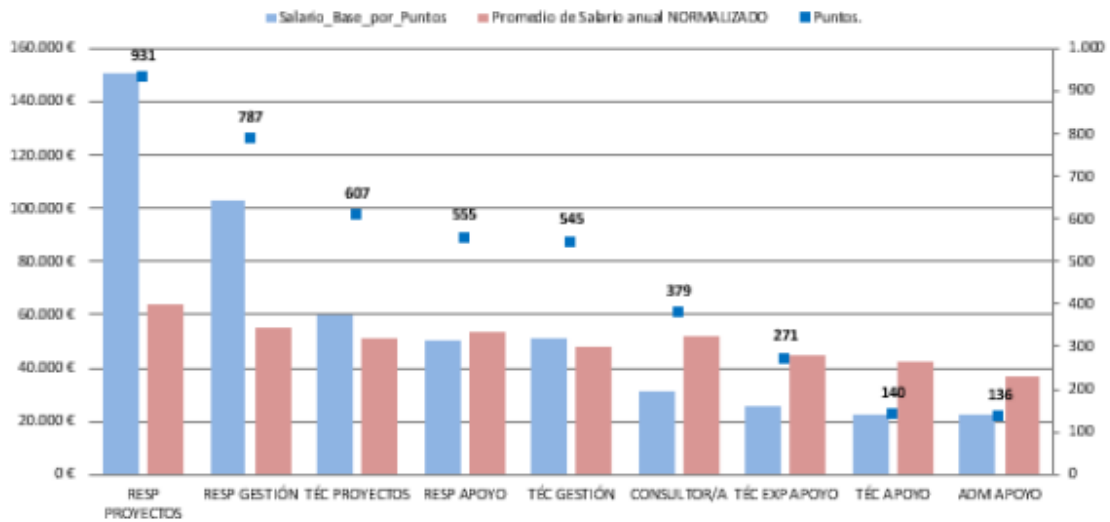
Puesto	M (Nº)	H (Nº)	Puntos	Salario puntos	Brecha de género ¹
P01_ ADM APOYO	0	1	112,26	22.481,84 €	0
P02_ ADM APOYO	13	1	137,56	22.671,26 €	-13%
P03_ TÉC APOYO	7	7	140,41	22.697,52 €	-4%
P04_ TÉC EXP APOYO	5	5	254,89	24.895,42 €	-7%
P05_ TÉC EXP APOYO	3	6	287,78	26.054,62 €	-10%
P06_ RESP APOYO	1	2	497,44	41.872,11 €	17%
P07_ RESP APOYO	2	1	530,33	46.026,34 €	-14%
P08_ RESP APOYO	2	2	585,38	54.223,17 €	-1%

1 Brecha salarial = (Media salarial hombres – Media salarial Mujeres)/ Retribución hombres * 100

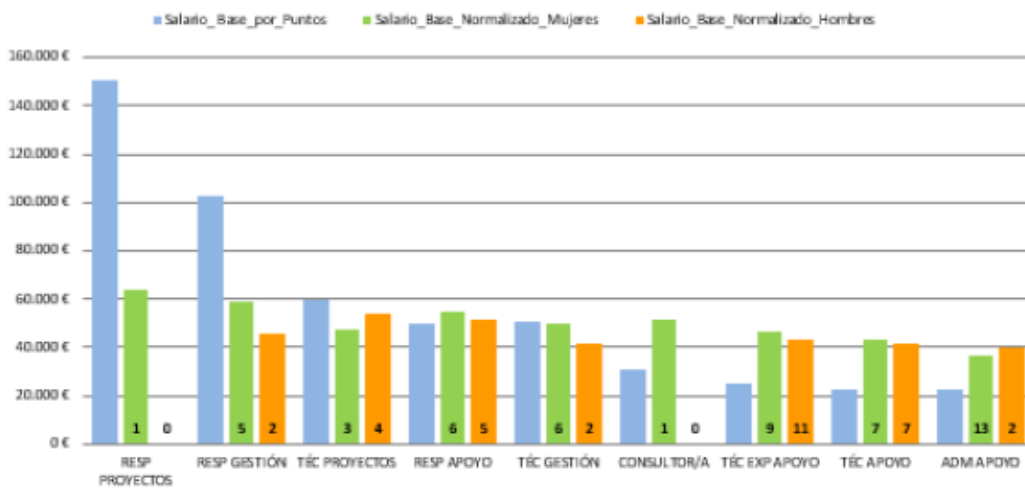
Los porcentajes positivos reflejan un mayor salario de hombre con respecto a la mujer para el mismo puesto y los negativos a la inversa.

Puesto	M (Nº)	H (Nº)	Puntos	Salario puntos	Brecha de género ¹
P09_ RESP APOYO	1	0	678,21	71.971,36 €	0
P10_ TÉC GESTIÓN	2	1	409,68	33.214,16 €	-4%
P11_ TÉC GESTIÓN	4	1	625,90	61.333,10 €	-21%
P12_ RESP GESTIÓN	2	2	713,44	80.127,13 €	-14%
P13_ RESP GESTIÓN	1	0	823,40	111.223,79 €	0
P14_ RESP GESTIÓN	2	0	916,24	144.835,77 €	0
P15_ CONSULTOR/A	1	0	378,61	30.905,15 €	0
P16_ TÉC PROYECTOS	1	0	417,22	33.830,26 €	0
P17_ TÉC PROYECTOS	2	2	633,44	62.762,09 €	0
P18_ TÉC PROYECTOS	0	2	649,73	65.967,14 €	0
P19_ RESP PROYECTOS	1	0	931,07	150.885,10 €	0

Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado para cada puesto de trabajo



Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo



La herramienta de valoración de puestos de trabajo tiene como finalidad determinar el valor por puesto con perspectiva de género pero las cantidades generadas por ésta no pueden utilizarse para calcular la brecha de género que ya ha sido calculada en el registro retributivo siendo ésta la que debe tomarse como referencia, así los puestos, atendiendo al contenido del RD 902/2020 en lo que la brecha supera o se aproxima al 25% entre mujeres y hombres (mediana/media) y no se da ninguna brecha superior a ese porcentaje.

4.- ANÁLISIS DE GÉNERO SOBRE CONTENIDOS DEL PUESTO DE TRABAJO

a. ¿Se definen todas las tareas que debe cumplir el puesto, especialmente cuando se trata de puestos típicamente feminizados?:

El Manual de Gestión Profesional en el que se definen los puestos de trabajo de MERCASA, no incluyen aptitudes importantes para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo. Son tareas definidas de forma neutral, sin atender a criterios de sexos.

Realizan las funciones propias de su especialidad de acuerdo con los conocimientos y funciones propias del puesto de trabajo y, atendiendo al Convenio

b. ¿Las DPT se describen de forma coherente?

En la descripción de las tareas de los puestos de trabajo normalmente se utiliza lenguaje sexista que se adopta como neutro.

Los perfiles no los identifican con el sexo biológico de la persona que ocupa el puesto de trabajo, excepto en la denominación del puesto. No existen incoherencias en la manera de describir el trabajo masculino y femenino.

c. ¿Responde la clasificación de puestos basada en factores, o la ponderación de dichos factores, a criterios objetivos?

En algunos casos, una clasificación de los puestos de trabajo que tenga en cuenta únicamente las cualificaciones formales puede perjudicar a las mujeres al no tenerse en cuenta el currículum oculto.

Hay algunas competencias que no pueden aprenderse únicamente a través de la experiencia, sino que se benefician de las cualificaciones y las enseñanzas formales.

No obstante, las cualificaciones o competencias que muchas mujeres han obtenido no se tienen en cuenta con frecuencia de manera positiva en la clasificación de empleos en el mercado de trabajo.

En general, las cualificaciones formales se retribuyen, al contrario de las obtenidas a través de otros medios. Por ejemplo, el sistema retributivo puede que no tenga en cuenta la experiencia adquirida en el domicilio o siguiendo el ejemplo de otra persona trabajadora. De ahí la necesidad de revisar la base según la cual se retribuye la formación y las cualificaciones del personal.

Además de esta valoración, la determinación de los niveles retributivos derivados de la evaluación final de los puestos de trabajo debería reflejar la relatividad de las exigencias reales del trabajo y no "la importancia del trabajo", factor que puede verse influido por prejuicios sexistas tradicionales. Por tanto, las mujeres deberían beneficiarse de los niveles retributivos de los empleos masculinos a los que su propio empleo se considere equivalente.

Las funciones requeridas en los puestos según el perfil de estos son neutras, son tareas acordes al puesto de trabajo ofertado. No responden a ningún perjuicio sexista. Salvo en la

nomenclatura del puesto de trabajo y en las definiciones de varios puestos, donde no se utiliza el lenguaje inclusivo, las funciones son neutras.

Se debe considerar el currículum oculto de las personas que ocupan los puestos de trabajo. El currículum formal solo te ofrece información sobre la formación de la persona y experiencia de ámbito laboral, por el contrario, el currículum oculto nos aporta datos sobre cualidades y actitudes de las perfiles concretos de las personas que ocupan los puestos de trabajo (Organización, Flexibilidad, Adaptación, Gestión de recursos, Escucha activa, Empatía, Manejo de situaciones estresantes, Capacidad de comunicación), estas cualidades son adquiridas por las personas a lo largo de su trayectoria de vida y deben ser incorporadas al perfil profesional de los puestos de trabajo como parte esencial del desarrollo de las funciones.

5.- ANÁLISIS DE GÉNERO SOBRE BRECHA SALARIAL

Verificar si:

a. A las mujeres se les asignan habitualmente niveles inferiores a los de los hombres en la escala salarial: *Examinar los expedientes de contratación y promoción para comprobar si, en el caso de existir, la diferencia de trato se justifica de manera objetiva con independencia del sexo de la persona que ocupa el puesto de trabajo*

Se advierten mejoras en este ámbito, principalmente en la detección de esos posibles casos para que exista una justificación objetiva en caso de realizarse, y atiendan a la clasificación profesional pendiente de realizarse.

b. Las cualificaciones son acordes a los puestos de trabajo que están desempeñando: ¿afecta la definición de las cualificaciones de manera negativa a las mujeres?

Se advierten mejoras en este ámbito, la empresa tiene pendiente una redefinición de cualificaciones acordes a puestos lo que conllevará ese análisis de afectación.

c. Las mujeres reciben una retribución inferior a las de sus predecesores masculinos en ese puesto de trabajo, o si, al contrario, los hombres reciben una retribución superior a las de sus predecesoras mujeres en ese mismo puesto de trabajo: *Comprobar si las responsabilidades y obligaciones ligadas al puesto de trabajo son las mismas o han cambiado, verificar si ese cambio justifica el aumento o reducción del salario.*

Se advierte una necesidad de análisis en este ámbito.

d. Las mujeres progresan más lentamente en los baremos salariales y/o en pocas ocasiones alcanzan los niveles más elevados: *verificar los siguientes hechos: si los*

baremos tienen relación con la competencia profesional más que con la antigüedad en el servicio. Si las mujeres han interrumpido su carrera o han trabajado menos tiempo debido a sus responsabilidades familiares (lo que retrasa el cumplimiento necesario de los criterios de antigüedad).

Se advierte una necesidad de análisis en este ámbito.

6.- ANÁLISIS DE GÉNERO SOBRE PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

a. Naturaleza y origen de percepciones salariales y extrasalariales (incluidas retribuciones en especie)

El personal masculino y femenino reciben la misma retribución base, pero los hombres pueden acceder más fácilmente a complementos y percepciones extrasalariales: *diferencias de acceso a las gratificaciones pueden justificarse de manera objetiva con independencia del sexo ¿Reflejan las diferencias de ingresos diferencias reales en productividad?*

Se puede comprobar que en MERCASA hay una brecha del 9,9% en el salario base, del 30,3% en los complementos y del 20,7% en las percepciones extrasalariales entre hombres y mujeres.

Según el 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, establece en su artículo 28, es necesario justificar una diferencia de género en la retribución cuando supera el 25% en el total de la retribución.

Es recomendable revisar el acceso a los complementos salariales, porque si bien la brecha total, no alcanza el 25% que requieren justificación por parte de MERCASA y las brechas salariales pueden no ser discriminatorias, se recomienda su análisis en el marco del registro retributivo y en colaboración con el área de personas.

b. ¿Qué puestos acceden a complementos salariales y percepciones extrasalariales? Se comprueba la cobertura del sistema y las exclusiones se justifican objetivamente.

El acceso a los complementos salariales es en iguales condiciones para ambos sexos, atendiendo a criterios de grupos profesionales y categorías a las que les vincula su relación contractual.

Y en el acceso a las percepciones extrasalariales tanto hombres como mujeres, indistintamente sea el puesto que ocupan deberían acceder en igualdad de condiciones a dichas percepciones, debiendo ser analizada la brecha del 30,3% referida anteriormente.

c. La evaluación el rendimiento de las mujeres es habitualmente más baja que la de los hombres: *se debe comprobar si los criterios de valoración del rendimiento con el fin de descubrir si existe discriminación directa e indirecta basada en el sexo.*

En MERCASA No se realizan evaluaciones de rendimiento que puedan ser vinculantes en su retribución. El convenio colectivo en vigor prevé su realización.

Análisis sobre "PRESTACIONES"

El % de mujeres que se benefician de prestaciones de la empresa es inferior al de los hombres: *se comprobaría las condiciones que dan derechos a beneficiarse de estas prestaciones (indemnizaciones de enfermedad, pensiones, préstamos a tipo reducido, regímenes de accionariado y otras prestaciones) para ver si existe discriminación indirecta, en particular en los criterios).*

Se ha diseñado una medida en la que se acuerda disponer de una base de datos con la información sobre prestaciones para poder realizar un análisis de las mismas.

Análisis sobre "TRABAJO A TIEMPO PARCIAL"

De forma habitual suelen ser las mujeres quienes tienen una mayor parcialidad, ¿las personas con jornadas de trabajo a tiempo parcial reciben una retribución por horas inferior o son privados de gratificaciones y prestaciones?: *Comprobar si reciben un trato diferente el personal a tiempo completo o a tiempo parcial.*

Las personas con jornadas de trabajo a tiempo parcial se remuneran según el porcentaje de su reducción. Las prestaciones siguen aplicándose según convenio. Sin embargo, las personas con trabajo a tiempo parcial no tienen derecho a la ayuda a comida, y la empresa estudiará si esta situación es compatible con el derecho reconocido en convenio. No existen gratificaciones en la actualidad.

7.- ANÁLISIS DE GÉNERO SOBRE DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Verificar que empleos idénticos o similares no reciben denominaciones diferentes en función únicamente del sexo de las personas que los ocupan. Verificar, así mismo, que esta distinción no tiene repercusiones en el status y en el nivel de retribución.

Las denominaciones de los puestos figuran en el Manual de Gestión Profesional, sin embargo, la descripción funcional no está contemplada por lo que el Area de Personas la incorporará en una próxima revisión del manual, evitando sesgos de género en este aspecto, excepto en el lenguaje no inclusivo de sus perfiles de puestos.

Actualmente existen distinciones que afectan a las retribuciones.

Establecer las causas de cualquier brecha por encima del 25% en retribuciones y evaluar sus causas.

No hay ningún puesto de trabajo de igual valor ocupado por mujeres y hombres que supere el 25% para retribuciones totales y según la VPT realizada para este diagnóstico.

8.- REVISIÓN DE SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO, ESTUDIOS DE TIEMPO, VPR Y SU POSIBLE IMPACTO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

a. Organización y distribución de tareas -> Cualitativo, quien lo define, criterios de comunicación.

Los perfiles de puesto los define el área de Personas y se comunican durante la incorporación del personal a MERCASA

b. Estudios de tiempo/productividad -> Cualitativo, quien lo define, criterios de comunicación.

En 2020 se hizo un estudio de riesgos psicosociales con el siguiente resultado: De manera global, se identifica una situación favorable, para el perfil Empresa, en TODOS los Factores Psicosociales analizados, salvo para los factores de Carga de Trabajo, Participación/Supervisión e Interés por el Trabajador/Compensación donde se denota una situación mejorable.

Se ha realizado un estudio de cargas de trabajo en 2021 de las que no se conoce el resultado.

c. Análisis de la VPT:

C. 1. Sistemática de realización, factores utilizados. ¿incluye perspectiva de género?

Se han utilizado factores incluidos en los cuatro tipos (Conocimientos y Aptitudes, Responsabilidad, Esfuerzo y Condiciones de trabajo) ya expuestos anteriormente.

La herramienta del Instituto de la Mujer con el que se ha realizado la VPT se presupone que incluye perspectiva de género.

C.2. ¿Cómo se analiza la VPT con perspectiva de género? Algunos elementos relevantes:

C.2.1 Equidad en niveles profesionales y puestos de trabajo

Los niveles profesionales resultantes de la VPT son 19 porque se ha aplicado los niveles a los grupos profesionales. Se advierte la necesidad para próxima auditoría retributiva de la

importancia de la coincidencia entre las 9 categorías profesionales vigentes en convenio con las resultantes en la VPT cuando exista una nueva herramienta de valoración recomendada por el Instituto de las Mujeres.

C.2.2. Universalidad de los factores y equilibrio de ponderación (P.ej: que el esfuerzo sea físico y mental, o El esfuerzo físico es discriminatorio cuando no es necesario para el desempeño del puesto)

Se consideran factores universales y requeridos para el desarrollo de los diversos puestos de trabajo.

C.2.3. Denominaciones neutras en los puestos

Las denominaciones de los puestos no son inclusivas, se debe utilizar denominaciones genéricas para no excluir a ningún sexo.

C.2.4. Puestos de trabajo feminizados -> factores que los definen

Existen puestos feminizados por grupo profesional.

C.2.5. Exhaustividad en la DPT no olvidar características o tareas asociadas a mujeres

En apartados anteriores se identifica la necesidad de revisar y completar las DPT. La empresa tiene previsto desarrollar un plan de personas con esa tarea asociada incluida en el Plan estratégico de la compañía 2019-2024.

C.2.6. Repetición de descripciones y necesidades en los puestos de trabajo efecto halo.

Pendiente la realización de la descripción de puestos de trabajo de forma más exhaustiva.

La empresa tiene previsto desarrollar un plan de personas con esa tarea asociada incluida en el Plan estratégico de la compañía 2019-2024.

d. Determinar trabajos de igual valor feminizados y masculinizados.

En MERCASA hay trabajos de igual valor feminizados (Tabla VPT)

e. Identificar diferencias retributivas entre trabajos de igual valor.

Está feminizado el puesto apoyo administrativo (13 mujeres y 2 hombres), el puesto de técnico de gestión (6 mujeres y 2 hombres) y responsable de gestión (5 mujeres y 2 hombres).

9.- PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD SALARIAL

Aunque no se han identificado diferencias retributivas entre mujeres y hombres, ni discriminaciones directas o indirectas en este sentido, se propone el siguiente plan de acción como conclusión de esta auditoría retributiva, intentando evitar que esas diferencias puedan existir en un futuro:

RETRIBUCIONES / AUDITORIA RETRIBUTIVA		
OBJETIVOS		
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar una DPT accesible, transparente y actualizada con la realidad de la empresa • Garantizar análisis retributivo a través de las herramientas oficiales y en base a las retribuciones del registro retributivo de la empresa, de manera actualizada y fiable. • Garantizar una formación para la promoción y el desarrollo profesional no sexista. 		
ACCIONES		Prioridad
Revisión y actualización, en su caso, de VPT en base a la obligación establecida por la orden ministerial pendiente de publicación.		Alta
Obtención de registros retributivos, y análisis de estos, de forma anual conforme RD 902/2020.		Media
Revisión y actualización de auditoría retributiva, según actualización de datos y en base a la próxima guía del instituto de las mujeres y orden ministerial.		Alta
	ACCIONES	Prioridad
	Revisión y actualización, en su caso, de VPT en base a la orden ministerial pendiente de publicación.	Alta
Descripción	Analizar la próxima herramienta de VPT que se prevé publicará el instituto de las mujeres, así como la futura orden ministerial (según RD 902/2020), estudiando si es necesario realizar una actualización de la VPT realizada en 2021 con la actual herramienta del instituto de las mujeres.	

Medios y recursos	<p>PERSONALES: Área de Personas Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación.</p>	
	<p>MATERIALES: Especificaciones del convenio colectivo, guías y manuales del Instituto de las Mujeres (u otros organismos oficiales) sobre clasificación profesional con perspectiva de género durante la implantación. Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación</p>	
	<p>ECONÓMICOS: Se estima en horas de dedicación del personal asignado</p>	
Indicadores	DPT actualizada y VPT actualizada asociada.	
	ACCIONES	Prioridad
	Obtención de registros retributivos, y análisis de los mismos, de forma anual conforme RD 902/2020.	
Descripción	<p>Durante el primer trimestre de cada año, se solicita el registro retributivo a la empresa responsable de su elaboración La empresa y RLT se reúnen para analizar dicho registro.</p>	
Medios y recursos	<p>PERSONALES: Participan RLT y personas designadas por la empresa Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación.</p>	Media
	<p>MATERIALES: Registro entregado por la asesoría laboral durante la implantación. Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación</p>	
	<p>ECONÓMICOS: Se estima en horas de dedicación del personal asignado</p>	

Indicadores	Diferencias salariales superiores al 25%	
	ACCIONES	Prioridad
	Revisión y actualización de auditoría retributiva, según actualización de datos y en base a la próxima guía del instituto de las mujeres.	Alta
Descripción	Análisis de la guía del instituto de las mujeres sobre la auditoría retributiva, revisando / actualizando la auditoría retributiva en caso de que la realizada para este plan no responda a las necesidades generadas	
Medios y recursos	PERSONALES: RLT y personas designadas por las empresas. Se mantienen desde la implantación hasta seguimiento y evaluación.	
	MATERIALES: Guías y manuales del Instituto de las Mujeres (u otros organismos oficiales sobre igualdad) sobre auditoría retributiva durante la implantación. Materiales propios resultantes de esta medida durante el seguimiento y evaluación.	
	ECONÓMICOS: Se estima en horas de dedicación del personal asignado	
Indicadores	Nº de nuevas conclusiones / medidas a desarrollar en base a los resultados de la nueva auditoría retributiva	

10. OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS CUALITATIVOS*

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.

- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

**De la relación de objetivos anteriormente descritos, algunos se cumplen de manera organizada dentro de la empresa (Diagnóstico), no obstante, con ellos se establece el compromiso de mantenerlos y potenciarlos.*

11. PLAN DE ACCIÓN - EJES



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

Medida: Generar un registro con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección

Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.

Responsables	Responsable de Personas		
Fecha	septiembre 2022 - agosto 2025		
Indicadores	<i>Aumento % contratación del sexo subrepresentado Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo pre-seleccionadas por fases, nº contratos)</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal encargado de reclutamiento y selección	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo

Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género

Responsables	Responsable de Personas
Fecha	septiembre 2022 - agosto 2025

Indicadores *Aumento % contratación del sexo subrepresentado*
Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no)
Enumerar ofertas de empleo anunciadas
Revisión de ofertas de trabajo (si/no)

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal encargado de reclutamiento	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Crear un protocolo de selección de la entidad incorporando perspectiva de género

Crear protocolo de selección incorporando la perspectiva de género y asegurando que esté disponible en el área de personas y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.

Incorporando los criterios de selección y la elección del equipo de selección, así como un formulario tipo de preguntas a realizar, inclusión de CV ciego (una vez analizado el proceso de selección), etc. y eliminando de las entrevistas las preguntas relacionadas con el estado civil o familiar. Además, publicitar en las ofertas de empleo la existencia de una política activa de no discriminación.

Responsables Responsable de Personas

Fecha septiembre 2022 - enero 2023

Indicadores *Aplicación perspectiva de género al protocolo*
Aumento % contratación del sexo subrepresentado
Enumerar modificaciones incorporadas
Mejora de las técnicas de selección (si/no)
Protocolo de selección creado (si/no)

Prioridad Alta

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de Personas y Comisión de Igualdad

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

2

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medida: Inclusión de la perspectiva de género en el Manual de Clasificación Profesional.

Actualizar el Manual de Clasificación atendiendo al lenguaje inclusivo.

Responsables Responsable de Personas

Fecha septiembre 2022 - agosto 2025

Indicadores *Actualización del manual de clasificación (si/no)*
Incorporación de la perspectiva de género (si/no)

Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Área de personas y Comisión de Igualdad	Material fungible	Contratación empresa

3 FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
2. Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
3. Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.
4. Diseñar un programa de formación, de carácter permanente, progresivo y especializado, dirigido a los Departamentos y sus colectivos profesionales

Medida: Incluir en la información básica de bienvenida contenidos en igualdad

En cada incorporación a la empresa, se dotará de una información básica de bienvenida; convenio colectivo de aplicación, conocimiento de las herramientas informáticas, proceso al que se incorpora, procedimiento que le aplica en el puesto de trabajo, área de la que formará

parte, situación física a ocupar en la empresa, formación en prevención de riesgos laborales, formación en igualdad, protocolo de acoso, etc

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Abril 2022 - Febrero 2025
Indicadores	<p><i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</i></p> <p><i>Satisfacción percibida</i></p> <p><i>Impartido módulo de igualdad (si/no)</i></p> <p><i>Curso en el que se incorpora la acción formativa (si/no)</i></p> <p><i>Lugar y fecha de celebración</i></p> <p><i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i></p>
Prioridad	Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Área de personas y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Jornada de sensibilización en igualdad a toda la plantilla.

Realizar unas píldoras formativas en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla (incluida comisión) como medida anual durante la duración del plan

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Abril 2022 - Febrero 2025

Indicadores *Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)*
Satisfacción percibida
Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no)
Lugar y fecha de celebración
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Ponentes o docentes

Prioridad Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación, Área de personas y Comisión de Igualdad	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, equipo docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Garantizar una formación no sexista

Garantizar una formación para la promoción y el desarrollo profesional no sexista revisando los contenidos a impartir, horarios y destinatarias tanto en formación in-company como online o a distancia.

Responsables Responsable de Formación

Fecha Abril 2022 - Diciembre 2025

Indicadores *Nº materiales revisados/editados*
Resultados obtenidos

Prioridad Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación y Comisión de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Apoyo formativo en Igualdad para la Red de MERCAS

Se les facilitarán todas la iniciativas que se lleven a cabo en Mercasa en materia de igualdad de género.

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Abril 2022 - Diciembre 2025
Indicadores	<i>Nº de iniciativas informadas</i> <i>Resultados obtenidos</i>
Prioridad	Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación y Comisión de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Proporcionar formación en género a la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad.

Se garantizará la formación de género a la Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad para un seguimiento formado de las medidas.

Responsables Responsable de Formación

Fecha abril 2022 - diciembre 2025

Indicadores *Nº de iniciativas informadas*
Resultados obtenidos

Prioridad Media

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de Formación y Comisión de Igualdad

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

4

PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
2. Eliminar las barreras de las trabajadoras para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.
3. Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción (plazas vacantes) alcance a todo el personal, mujeres y hombres.
4. Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

Medida: Elaborar desde la perspectiva de género el protocolo de promoción profesional y de comunicación de vacantes.

Se elaborará desde una perspectiva de género una forma de proceder para el desarrollo en el puesto de trabajo y la promoción y la comunicación de vacantes.

Responsables	Responsable de Personas		
Fecha	marzo 2022 - agosto 2023		
Indicadores	<i>Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad</i>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Personas y Comisión de Igualdad	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Favorecer el acceso a puestos de responsabilidad con perspectiva de género

Realizar cursos o adherirse a entidades que los realicen dirigidos principalmente a sexo infrarrepresentado en los puestos de responsabilidad en habilidades, liderazgo, motivación y autoestima, técnicas de comunicación, etc. para fomentar su participación en puestos de responsabilidad.

Responsables	Responsable de Personas y Responsable de Formación
Fecha	Marzo 2022 - Febrero 2025

Indicadores *Base de datos procesos de promoción (si/no)*
Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad
Nº de cursos realizados
Nº de personas participantes desagregadas por sexo

Prioridad Medida

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Área de Personas y del área de formación	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado

Establecer el principio general en los procesos de selección para la promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.

Responsables Responsable de Personas

Fecha Marzo 2022 - Febrero 2025

Indicadores *Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)*
Nº de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida
Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
--------------------------	----------------	-------------------	-------------------

Dirección y personal del Área de personas

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Formación para responsables de equipo en evaluaciones, promociones y comunicación con perspectiva de género

Se garantizará la formación de género las jefaturas de área a la comisión de evaluación para garantizar unas evaluaciones, promociones y comunicaciones que favorezcan la igualdad de oportunidades.

Responsables Responsable de Formación

Fecha abril 2022 - diciembre 2025

Indicadores *Nº de iniciativas informadas*
Resultados obtenidos

Prioridad Media

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de Formación y Comisión de Igualdad

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Generar un registro sistematizado de formación básica, complementaria y experiencia del personal de MERCASA.

Crear un registro actualizado con la información sobre la formación y experiencia de la plantilla.

Responsables Responsable de Formación

Fecha abril 2022 - diciembre 2025

Indicadores *Nº de iniciativas informadas*
Resultados obtenidos

Prioridad Media

Medios y recursos

Humanos

Personal del
Departamento de
Formación y Comisión
de Igualdad

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros

5

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
2. Combatir la brecha salarial
3. Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento

Medida: Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial

Avanzar en la adecuación del software de nóminas y/o gestión de personal, de manera que nos permita exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder realizar las auditorías salariales de los planes de igualdad y registros de salarios correspondientes.

Mantener de forma anual la realización de la auditoría retributiva.

Responsables Responsable de Personas

Fecha Septiembre 2022 - Agosto 2023

Indicadores *Adaptación realizada (si/no)*
Nº de informes realizados mediante esta adaptación

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del área de Personas	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal

Medida: Revisar el plan de personas desde la perspectiva de género.

Generar planes de acción en el plan de personas que incluyan la revisión de los puestos de trabajo y su valor asociado y buscar las formas para hacer efectivo este valor asociado para lograr la igualdad entre las personas de diferentes sexos en un mismo puesto tipo.

Responsables Responsable de personas

Fecha septiembre 2022 - diciembre 2025

Indicadores *Nº de iniciativas informadas*
Resultados obtenidos

Prioridad Media

Medios y recursos **Humanos** | **Materiales** | **Económicos**

Personal del área de personas

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Revisar y actualizar en su caso, de VPT en base a la orden ministerial pendiente de publicación.

Análisis de la próxima herramienta de VPT que se prevé publicará el Instituto de las mujeres, así como la futura orden ministerial (según RD 902/2020), estudiando si es necesario realizar una actualización de la VPT realizada en 2021 con la actual herramienta del instituto de las mujeres.

Responsables Responsable de Personas

Fecha Marzo 2022 – Diciembre 2025

Indicadores *DPT actualizada y VPT actualizada asociada.*

Prioridad Alta

Medios y recursos **Humanos** | **Materiales** | **Económicos**

Personal del área de
Personas

Correo electrónico,
medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Costes de personal

Medida: Obtener los registros retributivos, y análisis de los mismos, de forma anual conforme RD 902/2020.

Durante el primer trimestre de cada año, se solicita el registro retributivo a la empresa responsable de su elaboración La empresa y RLT se reúnen para analizar dicho registro.

Responsables Responsable de Personas en coordinación con la RLT

Fecha Marzo 2022 – Diciembre 2025

Indicadores *Diferencias salariales superiores al 25%*

Prioridad Media

Medios y recursos

Humanos

Personal del área de
Personas y RLT

Materiales

Correo electrónico,
medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Económicos

Costes de personal

Medida: Revisar y actualizar la auditoría retributiva, según actualización de datos y en base a la próxima guía del Instituto de las mujeres.

Análisis de la guía del instituto de las mujeres sobre la auditoría retributiva, revisando / actualizando la auditoría retributiva en caso de que la realizada para este plan no responda a las necesidades generadas

Responsables	Personas designadas por Mercasa en coordinación con la RLT		
Fecha	Marzo 2022 – Diciembre 2025		
Indicadores	<i>Nº de nuevas conclusiones</i> <i>Medidas a desarrollar en base a los resultados de la nueva auditoría retributiva</i>		
Prioridad	Alta		
Medios y recursos	Humanos Personas designadas por Mercasa y RLT	Materiales Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Económicos Costes de personal

6

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
2. Mejorar la conciliación a través de las sugerencias seleccionadas por la plantilla
3. Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.

Medida: Mantener y fomentar la flexibilidad horaria para potenciar la conciliación familiar.

Se aplica horario flexible establecido en acuerdos laborales. Se marca como intervalo de entrada de las 7.30 hs a las 9.00hs y de salida a partir de las 14.00hs.

Responsables	Responsable de Personas		
Fecha	Septiembre 2022 – Diciembre 2025		
Indicadores	<i>Difusión realizada (si/no)</i> <i>Nº de sugerencias y/o dudas recopiladas, por sexo</i>		
Prioridad	Baja		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Personas	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Valorar el impacto en el desarrollo profesional de los permisos solicitados para la conciliación.

Se creará un registro, desagregado por sexo, que recoja los permisos, suspensiones de contrato, reducciones de jornada y excedencias.

Responsables	Responsable de Personas
Fecha	Septiembre 2022 - Agosto 2025
Indicadores	<i>Base de datos permisos (si/no)</i> <i>Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)</i>
Prioridad	Alta

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de Personas

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Mantener las medidas de desconexión digital

Mantener el protocolo de desconexión digital a toda la plantilla para fomentar la conciliación familiar y personal y actualizarlo regularmente.

Responsables

Responsable de Personas y CIVE

Fecha

Septiembre 2022 – Diciembre 2025

Indicadores

Difusión realizada (si/no)
Nº de sugerencias y/o dudas recopiladas, por sexo

Prioridad

Media

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de Personas

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros



INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén sub-representados/as, combatiendo así la segregación horizontal.

Medida: Potenciar al sexo infrarrepresentado en puestos a cubrir

En los procesos nuevos de selección de personal idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

Responsables Responsable de Personas

Fecha Septiembre 2022 - Enero 2025

Indicadores *Aumento % contratación del sexo subrepresentado*
Disminución segregación horizontal
Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)
Nº de mujeres y hombres contratados a través de esta medida

Prioridad Media

Medios y recursos **Humanos** | **Materiales** | **Económicos**

Personal del
Departamento de
Personas

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Costes de personal,
papelería y
suministros

8

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
2. Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de MERCASA

Medida: Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla

Realizar un curso de formación específica sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla.

Responsables Responsable de Formación

Fecha Marzo 2022 - Febrero 2023

Indicadores *Formación impartida (si/no)*
Lugar y fecha de celebración
Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...)
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Satisfacción percibida

Prioridad

Medios y recursos

Humanos

Dirección y personal del Departamento de Personas y Formación

Materiales

Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.

Medida: Revisión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Revisar, modificar y difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo negociado con la RLT

Responsables Responsable de Personas y PRL

Fecha Marzo 2022 - Junio 2022

Indicadores *Alcance*
Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas
Protocolo difundido (si/no)
Protocolo realizado (si/no)
Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

Prioridad

Medios y recursos

Humanos

Materiales

Económicos

Dirección, personal del Departamento de Personas y PRL.

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Incorporación de medidas con perspectiva de género en el Plan de Riesgos Laborales

Identificar la Violencia de género como una situación de alto nivel de riesgo y de especial protección Incluir en el PRL de la empresa la violencia de género como una práctica a vigilar en la salud de las personas trabajadoras de la empresa.

Identificar las patologías no traumáticas, que afecta más en mujeres según datos diagnóstico.

Responsables Responsable de PRL

Fecha Marzo 2022 - Junio 2023

Indicadores *Nº de medidas incorporadas*
Nº Denuncias/quejas/sugerencias recibidas
Plan difundido (si/no)
Nº de casos identificados

Prioridad Media

Medios y recursos

Humanos

Dirección, personal del Departamento de Personas y PRL.

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

9

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

5. Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
6. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
7. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
8. Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de igualdad

Medida: Campaña para la difusión del Plan de Igualdad

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).

Responsables Responsable de Personas y comisión de Igualdad

Fecha Marzo 2022 - Agosto 2022

Indicadores *Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)*
Alcance
Canales de información utilizados

Prioridad

Medios y recursos **Humanos** | **Materiales** | **Económicos**

Comisión de Igualdad, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Personas	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros
---	--	---

Medida: Adaptación del Plan de Comunicación en materia de Igualdad.

Diseñar el Plan de Comunicación de la empresa con contenidos no discriminatorios, teniendo en cuenta lenguaje e imágenes no sexistas.

Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) y externas (RRSS, web pública, notas de prensa, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.

Responsables Responsable de Comunicación

Fecha Marzo 2022 - Febrero 2024

Indicadores *Plan de comunicación realizado (si/no)*
Plan de comunicación puesto en marcha (si/no)
Alcance
Canales de información utilizados

Prioridad Media

Medios y recursos **Humanos** | **Materiales** | **Económicos**

Comisión de Igualdad, personal del Departamento de Comunicación y Departamento de Personas	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros
--	--	---

Medida: Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación

Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje no sexista a las personas responsables de comunicación interna y externa

Responsables Responsable de Personas

Fecha Marzo 2022 - Febrero 2023

Indicadores *Satisfacción percibida*
Impartido curso de formación (si/no)
Lugar y fecha de celebración
Entidad y/o persona docente
Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad
Mejora del conocimiento sobre lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...)

Prioridad

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de Formación y Personas	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)



Medida: Campaña de sensibilización para trabajar conceptos de igualdad en la empresa

Realizar una campaña de sensibilización dirigida al personal para visibilizar a mujeres líderes, y hombres líderes en corresponsabilidad. Sensibilizar en conceptos de igualdad en la empresa (que contengan información sobre estereotipos y roles, corresponsabilidad, prevención del acoso, mujeres directivas, etc).

Responsables Responsable de comunicación

Fecha Septiembre 2022 - Febrero 2024

Indicadores *Satisfacción percibida*
Campaña realizada (si/no)
Enumerar medios utilizados

Prioridad Alta

Medios y recursos

Humanos

Comisión de Igualdad, personal del Departamento de comunicación

Materiales

Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Campañas de comunicación en día conmemorativos

Realizar campañas de comunicación en los días aprobados por la ONU como fechas señaladas; por ejemplo, el 8 de marzo: Día internacional de la Mujeres, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc

Responsables Responsable de comunicación

Fecha Marzo 2022 – Diciembre 2025

Indicadores	<i>Alcance</i> <i>Canales de información utilizados</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Igualdad, personal del Departamento de Comunicación	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Incorporar en RRSS y web, noticias y acciones en materia de igualdad

Se dará difusión del Plan de Igualdad en RRSS y web.

Responsables	Responsable de comunicación		
Fecha	Marzo 2022 – Diciembre 2025		
Indicadores	<i>Reseña incorporada en la web (si/no)</i> <i>% de visitas</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Igualdad, personal del Departamento de Comunicación	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Fomentar la comunicación en igualdad entre la plantilla.

Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de igualdad un canal de Microsoft TEAMS para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.

Responsables Responsable de Personas

Fecha Marzo 2022 – Diciembre 2025

Indicadores *Buzón de sugerencias implantado (si/no)*
Metodología definida (si/no)
Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas
Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año

Prioridad Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comisión de Igualdad y Responsable de Sistemas informáticos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad

Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.

Responsables Comisión de seguimiento

Fecha Septiembre 2025 - Noviembre 2025

Indicadores *Encuesta realizada (si/no)*
Informe de resultados realizado (si/no)
Nº de respuestas por sexo

Prioridad

Medios y recursos

Humanos

Comisión de
Igualdad.

Materiales

Correo electrónico,
cartelería, tabloneros,
etc.

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros

10

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social y/o situación de vulnerabilidad
2. Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables
3. Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los grupos de interés

Medida: Optar al distintivo DIE

Red DIE es una iniciativa del Instituto de las Mujeres para el intercambio de buenas prácticas y experiencias en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y la puesta en común entre las entidades que forman la Red DIE de conocimiento en esta materia a través de jornadas técnicas, grupos de trabajo temáticos y estudios ad hoc, compartiendo además sus experiencias y buenas prácticas con otras

organizaciones y la sociedad en general, por ejemplo, mediante la realización de publicaciones periódicas.

Responsables	Responsable de RSC
Fecha	Febrero 2023 - Febrero 2025
Indicadores	<i>Adhesión realizada (si/no)</i>

Prioridad Media

Medios y recursos Humanos

Personal del Departamento de RSC

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Plan de Diversidad

Realizar un Plan de Diversidad, ampliando el Plan de Igualdad a la erradicación y prevención de discriminaciones ya no solo por razón de sexo sino también por raza, religión, discapacidad, etc.

Responsables	Responsable de RSC
Fecha	Marzo 2023 - Febrero 2024
Indicadores	<i>Plan de diversidad realizado (si/no)</i> <i>Plan de diversidad difundido (si/no)</i> <i>Resultado de la evaluación</i>
Prioridad	Media

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de RSC

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Participación en jornadas sobre igualdad en el empleo

Participación como empresa que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.

Responsables

Responsable de Personas y Comisión de Igualdad

Fecha

Marzo 2022 - Febrero 2025

Indicadores

Alcance

Prioridad

Media

Medios y recursos

Humanos

Personal del Departamento de Personas y Comisión de Igualdad

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Incorporar cláusulas que fomenten la igualdad en la contratación de empresas proveedoras en las licitaciones publicas

Priorizar la elección de empresas proveedoras de servicios o productos realicen acciones positivas en materia de corresponsabilidad, igualdad, inclusión de víctimas de violencia, uso interno del lenguaje inclusivo, compromiso con la formación de sus plantillas en igualdad y no discriminación.

Responsables Responsable de compras

Fecha Marzo 2022 - Diciembre 2025

Indicadores *% empresas proveedoras con plan de igualdad*

Prioridad Alta

Medios y recursos

Humanos

Dirección y
Departamento de
Compras

Materiales

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Económicos

Costes de personal,
papelería y
suministros

11

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida: Protocolo de atención a las víctimas de violencia de género

Se creará un protocolo de atención a víctimas de violencia de género marcando los ámbitos de actuación, las medidas de protección y de conciliación.

Responsables Responsable de Personas y comisión de seguimiento

Fecha Abril 2022 - Diciembre 2022

Indicadores *Difundido a la plantilla (si/no)*
Documento realizado (si/no)

Prioridad

Medios y recursos

Humanos

Dirección y personal del Departamento de Personas

Materiales

Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas

Económicos

Costes de personal, papelería y suministros

Medida: Formación y/o sensibilización en materia de violencia de género

Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de víctimas de violencia de género, a toda la plantilla

Responsables	Responsable de Formación
Fecha	Septiembre 2022 - Diciembre 2023
Indicadores	<p><i>Curso impartido (si/no)</i></p> <p><i>Lugar y fecha de celebración</i></p> <p><i>Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</i></p> <p><i>Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</i></p> <p><i>Satisfacción percibida</i></p>

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Personas y Formación	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género de manera recurrente.

Elaboración y difusión de materiales y realización de campañas específicas para concienciar en la materia.

Responsables Responsable de Formación

Fecha Septiembre 2022 - Diciembre 2025

Indicadores *Nº de materiales y campañas realizadas*
Alcance
Satisfacción percibida

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección y personal del Departamento de Personas y Formación	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

Medida: Programas de integración socio-laboral dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género

Valorar la participación en los programas llevados a cabo por las diferentes administraciones públicas estatales, autonómicas y locales para propiciar la integración laboral a mujeres víctimas de violencia de género en la empresa. Ya sea a través de la propia empresa o a través de empresas proveedoras o clientes.

Responsables Responsable de RSC

Fecha Marzo 2022 - Diciembre 2025

Indicadores *Nº de convenios de colaboración firmados*
Nº de mujeres víctimas de género incorporadas a la entidad
Participación en diferentes programas (si/no)

Prioridad Alta

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
--------------------------	----------------	-------------------	-------------------

Personal del
Departamento de RSC

Medios informáticos,
material de oficina,
despacho o
instalaciones
habilitadas

Costes de personal,
papelería y
suministros

Medida: "Red de Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género"

Adhesión a la "Red de Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género".

Responsables Responsable de RSC

Fecha Marzo 2022 - Febrero 2024

Indicadores *Adhesión realizada (si/no)*
Nº de mujeres que han sufrido violencia de género contratadas

Prioridad Media

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Personal del Departamento de RSC	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal, papelería y suministros

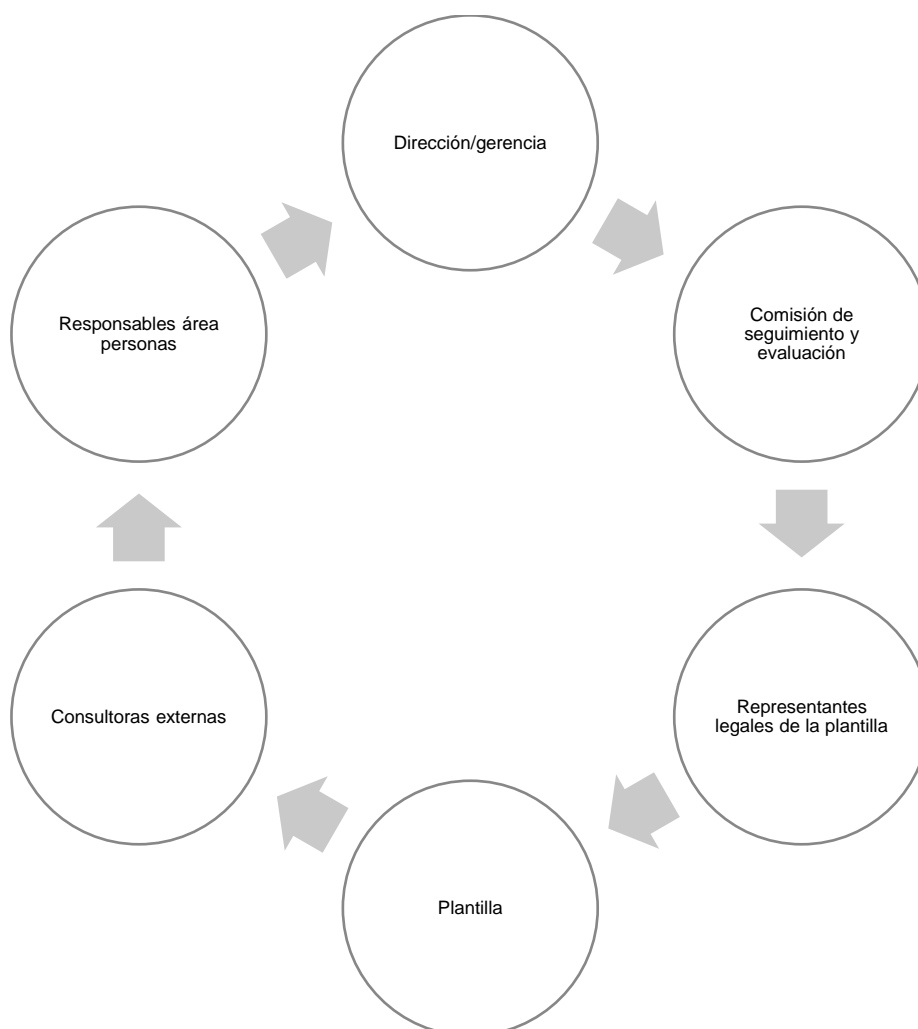


12. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Personas/personal. Además, se precisará de la implicación de personal que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



13. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2022					2023					2024					2025					2026															
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
Generar un registro con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección																																				
Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo																																				
Crear un protocolo de selección de la entidad incorporando perspectiva de género																																				
Actualización del Manual de Clasificación profesional con perspectiva de género revisando lenguaje inclusivo.																																				
Incluir en la información básica de bienvenida contenidos en igualdad																																				
Jornada de sensibilización en igualdad a toda la plantilla.																																				
Garantizar una formación no sexista																																				

	2022					2023					2024					2025					2026															
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
Apoyo formativo en Igualdad para la Red de MERCAS																																				
Proporcionar formación en género a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad																																				
Elaborar desde la perspectiva de género el protocolo de promoción profesional y de comunicación de vacantes.																																				
Favorecer el acceso a puestos de responsabilidad con perspectiva de género																																				
Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado																																				
Formación para responsables de equipo en evaluaciones, promociones y comunicación con perspectiva de género																																				
Generar un registro sistematizado de formación básica, complementaria y experiencia del personal de Mercasa																																				
Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial																																				

	2022					2023					2024					2025					2026															
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F
Revisar el plan de personas desde una perspectiva de género																																				
Revisar y actualizar en su caso, de VPT en base a la orden ministerial pendiente de publicación																																				
Obtener los registros retributivos, y análisis de los mismos, de forma anual conforme RD 902/2020																																				
Revisar y actualizar la auditoría retributiva, según actualización de datos y en base a la próxima guía del Instituto de las mujeres.																																				
Mantener y fomentar la flexibilidad horaria para potenciar la conciliación familiar.																																				
Valorar el impacto en el desarrollo profesional de los permisos solicitados para la conciliación.																																				
Mantener las medidas de desconexión digital																																				
Potenciar al sexo infrarrepresentado en puestos a cubrir																																				

	2022												2023												2024												2025												2026												
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	
Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla																																																													
Revisión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.																																																													
Incorporación de medidas con perspectiva de género en el Plan de Riesgos Laborales																																																													
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																																													
Adaptación del Plan de Comunicación en materia de Igualdad.																																																													
Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación																																																													
Campaña de sensibilización para trabajar conceptos de igualdad en la empresa																																																													
Campañas de comunicación en día conmemorativos																																																													

	2022												2023												2024												2025												2026			
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F				
Incorporar en RRSS y web, noticias y acciones en materia de igualdad	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Fomentar la comunicación en igualdad entre la plantilla	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad																																																				
Optar al distintivo DIE												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
Plan de Diversidad												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Participación en jornadas sobre igualdad en el empleo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
Incorporar cláusulas que fomenten la igualdad en la contratación de empresas proveedoras en las licitaciones publicas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
Protocolo de atención a las víctimas de violencia de género		■	■	■	■	■	■	■	■	■																																										

	2022												2023												2024												2025												2026	
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F		
Formación y/o sensibilización en materia de violencia de género																																																		
Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género de manera recurrente.																																																		
Programas de integración socio-laboral dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género																																																		
"Red de Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género"																																																		

14. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

1. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Las personas miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** final del Plan de Igualdad.

Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación** final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores

de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la empresa, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa

- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1		Dirección		Consejo de Administración	Redacción inicial
2

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del plan de igualdad designa como comisión de seguimiento a dos representantes de la empresa, y dos representantes de la parte social nombrados por los representantes laborales de la empresa, siendo paritaria, con igual número de miembros de ambas partes. En total, la comisión de seguimiento estará formada por cuatro personas integrantes.



Por parte de la empresa, representan la comisión de seguimiento:

- Natalia Pérez Valdariso. Jefa de Personas
- Ana Álvarez Sanjuan. Responsable de marca

Atribuciones comisión:

- Revisión y seguimiento
- Verificación de objetivos
- Evaluación de resultados

5. CALENDARIO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2022											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2023											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2024											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													

15. APROBACIÓN

El presente Plan de Igualdad comenzará su vigencia desde la aprobación del Consejo de Administración, quedando condicionada su plena validez y eficacia a la obtención de las preceptivas autorizaciones.

El Plan de Igualdad fue revisado por el Comité de Dirección de Mercasa, dado que se incluyeron materias que no eran objeto de este, siendo negociado, pero no suscrito por la representación de los trabajadores.

16. ANEXOS

Anexo I. Compromiso de la Dirección

Anexo II. Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y Reglamento de Funcionamiento

Anexo III. Diagnóstico de situación y auditoría retributiva

Anexo IV. Aprobación del diagnóstico

Anexo V. Acta de aprobación del plan de igualdad