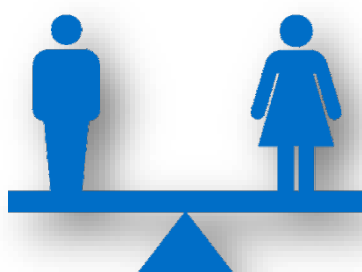
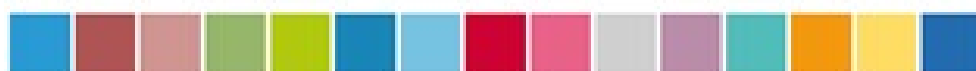


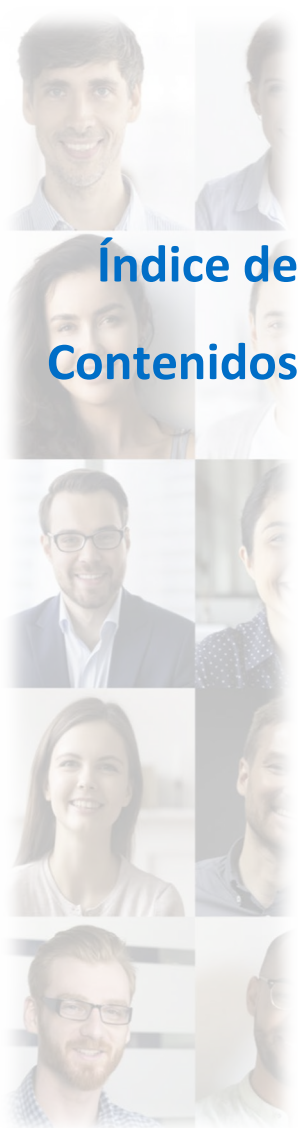
## II PLAN DE IGUALDAD



**mercamadrid**



**2021-2024**



## **1.- PRESENTACIÓN**

## **2.- NUESTRO COMPROMISO**

## **3.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**

## **4.- EVALUACIÓN I PLAN DE IGUALDAD**

## **5.- OBJETIVOS Y MEDIDAS**

- Acceso al empleo y contratación
- Promoción en el empleo
- Formación en igualdad
- Retribuciones
- Conciliación laboral, personal y familiar
- Acoso sexual y por razón de género
- Salud laboral y PRL con perspectiva de género
- Derechos de las víctimas de violencia de género
- Comunicación

## **6.-COMISIÓN DE IGUALDAD**

## **7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

## **8.- VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

## 1.- PRESENTACIÓN



Somos una empresa pública que gestiona la Unidad Alimentaria de Madrid con criterios de sostenibilidad económica, social y ambiental. Proporcionamos infraestructuras y servicios de valor añadido a nuestros clientes para que puedan desarrollar su actividad y contribuir a satisfacer las necesidades del consumidor. Constituimos la mayor plataforma de distribución, comercialización, transformación y logística de

alimentos frescos de Europa, formando parte de una cadena de valor que garantiza una alimentación segura, saludable y de calidad.

Para ello contamos con un equipo humano formado por profesionales cualificados y comprometido con nuestra visión y valores, para contribuir al desarrollo social y económico de nuestro entorno.

## 2.- NUESTRO COMPROMISO

Nuestro compromiso con la igualdad se manifiesta tanto en el Plan Estratégico de la empresa, aprobado por el Consejo de Administración, como con el compromiso que se inició en el año 2017, al desarrollar el I Plan de Igualdad, superando las obligaciones legales e impulsando ambas partes, Empresa y RLT, una cultura de igualdad de trato y oportunidades entre los hombre y mujeres que conforman nuestra organización.

### 3.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Tal y como establece el Real Decreto 902/2020, el presente Plan de Igualdad es un conjunto de medidas, acciones, y un plan de seguimiento con el fin de alcanzar en la empresa la igualdad entre mujeres y hombres

#### DEFINICIONES

**Discriminación por razón de sexo.** - La Ley dice: "Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera más favorable que otra en situación comparable" Hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos de sexo.

**Igualdad de oportunidades y de trato.** - La OIT dice: La no distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

**Perspectiva de género.** - Incluir en el análisis los diversos significados que socialmente se atribuyen a las mujeres y a los hombres.

**Equidad de género.** - Es el medio para lograr la igualdad, dando un trato justo a mujeres y hombres en función de sus necesidades.

**Indemnidad ante las represalias.** - Imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener judicial o extrajudicialmente la tutela de sus derechos.

**Transversalidad de género.** - Integrar la perspectiva de género en todas las áreas, políticas y actuaciones.

**Planes de igualdad para las empresas.** - Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres).

**Agente para la igualdad.** - Persona que profesionalmente tiene por objetivo el análisis, la intervención y la evaluación de la realidad en relación con la igualdad de oportunidades. Sus funciones son las de diseñar, desarrollar y evaluar las acciones que impulsa el organismo, mediante acciones de investigación, formación, asesoramiento, sensibilización, transversalidad y actuación.

**Discriminación directa e indirecta.** - Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres)

**Acoso sexual.** - Se entiende acoso sexual como 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 (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres).

**Acoso por razón de sexo.** - Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de unas personas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo. (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres).

**Acción positiva.** - Es una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades a través de unas medidas que permitan contrastar o corregir las discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales (Consejo de Europa).



## 4.- EVALUACIÓN I PLAN DE IGUALDAD:

### Evaluación del cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad 2017-2020 de Mercamadrid, S.A.

#### Introducción

Las acciones enmarcadas en Plan de Igualdad 2017-2020 analizadas en este apartado buscan la consecución de los siguientes objetivos:

- Concretar en medidas detalladas los valores de la Empresa en favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa.
- Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y en su entorno directo.
- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la Empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.
- Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
- Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.

#### Integración de la perspectiva de género

Integración de la perspectiva de género, teniéndola presente en todas las políticas de la empresa, en especial, en la gestión de recursos humanos y en la comunicación interna y externa, formalizando el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, es decir, reconocer la igualdad como principio básico y transversal de la organización.

#### Acciones

- Compromiso con el desarrollo de un Plan de Igualdad y de la Empresa que contemple la implantación de acciones positivas adecuándolas a las necesidades de cada Área y Servicio
- Dar a conocer el compromiso de igualdad de la organización
- Creación de un buzón accesible en todas las Naves de los Mercados y en el Centro Administrativo de Mercamadrid, S.A., con el fin de conocer cualquier incidencia o sugerencia, y poder generar mejoras en su caso

**Evaluación:** En proceso

#### Conclusiones generales:

No hay constancia de acciones de sensibilización y compromiso de la organización en la integración de la perspectiva de género, teniéndola presente en todas las políticas de la empresa.

El buzón disponible para poner en conocimiento cualquier incidencia o sugerencia, y poder generar mejoras en su caso, no ha sido utilizado.

Aunque Mercamadrid cuenta en su página web con un Canal de denuncias, con accesibilidad y gestión superior al buzón de incidencias y sugerencias, tampoco ha tenido uso. Por otro lado, este Canal de denuncias no debe sustituir el buzón.

No constan reuniones periódicas del Comité de Igualdad.

### **Propuestas de mejora:**

Se requiere la puesta en marcha acciones informativas de sensibilización y compromiso por parte de la organización en esta materia.

Se requiere la adaptación del buzón disponible para poner en conocimiento cualquier incidencia o sugerencia para generar mejoras, de modo que el acceso al mismo sea sencillo. Por otro lado se requiere realizar acciones informativas sobre este buzón a toda la plantilla.

Se requiere que el Comité de Igualdad sea paritario y se reúna de forma periódica para abordar, hacer seguimiento y evaluar las acciones que le competen.

## **Acceso al empleo y contratación**

Revisión de los criterios de selección, especialmente para aquellos puestos que exista una infrarrepresentación masculina o femenina, teniendo en cuenta aspectos como las cualidades mejor valoradas, el estilo de redacción de las ofertas de empleo o los espacios donde se publican estos.

### **Acciones**

- Impulsar que, en las nuevas incorporaciones, se haga expresa mención al compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades
- En las entrevistas de selección se tendrá en cuenta la cualificación del candidato/a en el cargo a desarrollar

**Evaluación:** En proceso

### **Conclusiones generales:**

Desde el año 2018, se ha modificado el procedimiento mediante el que se llevan a cabo los procesos de selección. En primer lugar, una vez definida la vacante con el área implicada, las vacantes disponibles en la organización se comunican a toda plantilla, con independencia de su género y situación familiar y, siempre de forma equitativa.

Si la vacante no es cubierta de manera interna, se publica en la página web de Mercamadrid y otros canales disponibles, para que cualquier persona que esté interesada pueda optar al puesto, con independencia de su género y situación familiar y, siempre de forma equitativa.

Se ha llevado a cabo el registro de las vacantes cubiertas por año desagregadas por género. No se ha llevado el registro de las solicitudes recibidas desagregadas por género.

A igualdad de competencias, se ha garantizado el trato equitativo en las nuevas incorporaciones.

### **Propuestas de mejora:**

En aquellos puestos donde la mujer está infrarepresentada en la organización, ha de darse prioridad a las candidaturas de mujeres recibidas. No obstante, las candidaturas de mujeres recibidas suelen ser muy inferiores a las candidaturas de hombres en determinados puestos.

Se propone llevar el registro de las solicitudes recibidas desagregadas por género.

## Promoción

Garantizar procesos de promoción equitativos por género.

### Acciones

- Las vacantes existentes se informarán a todo el personal con independencia de su género y situación familiar y, siempre de forma equitativa
- Estudios en profundidad de la evolución de las mujeres en la organización. Principales problemas para su promoción
- Garantizar el trato equitativo en los procesos de promoción del personal

**Evaluación:** En proceso

### Conclusiones generales:

No se ha realizado un estudio en profundidad de las principales problemas para la promoción de las mujeres en la organización.

No existen indicadores que concluyan que se esté garantizando el trato equitativo en los procesos de promoción del personal, priorizando siempre los criterios de los perfiles con más habilidades desarrolladas y preparados para abordar nuevos retos.

Cabe destacar que no se ha producido desigualdad en lo que respecta a la promoción por género, si se tiene en cuenta el porcentaje de mujeres en la plantilla, que viene manteniéndose en parámetros similares en los últimos años atendiendo a los indicadores disponibles.

### Propuestas de mejora:

Se requiere llevar a cabo un estudio en profundidad de las principales problemas para la promoción de las mujeres en la organización.

Se requiere la ordenación de los datos desagregados por género en algunos de los indicadores relevantes en esta materia, siendo necesario mejorar los registros estadísticos por género.

## Formación

Diseño y ejecución de un plan de sensibilización en género

### Acciones

- Diseño de un Plan de Sensibilización atendiendo a las diversas funciones y necesidades de las personas que forman parte de la empresa. Acciones formativas a desarrollar en horario laboral no recuperable
- Incorporación de un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la plantilla con perspectiva de género
- Informar al personal de la formación que se imparta en Igualdad de Oportunidades, y repartir un folleto con el contenido-resumen del Plan de Igualdad
- Ofertar formación a las personas que se encuentren disfrutando de la baja de maternidad/paternidad o excedencia por cuidado de familiares

**Evaluación:** En proceso

### Conclusiones generales:

La formación en Igualdad de género solo se ha realizado al Comité de Dirección y Responsables de área. La formación planificada para el resto de la plantilla no ha sido posible en el contexto de la pandemia Covid-19.



Toda la formación realizada en esta materia se ha realizado durante la jornada laboral.

Falta realizar una evaluación de riesgos psicosociales de la plantilla. Estaba planificada para el ejercicio 2020 pero no pudo realizarse en el contexto de la pandemia Covid-19.

#### **Propuestas de mejora:**

Como plan de mejora de la formación en Igualdad de género, será necesario abordar una formación integral a toda la plantilla, incluyendo a aquellas personas que ya la han recibido a modo de actualización. Se ofertará esta formación a aquellos/as empleados/as que se encuentren de baja de maternidad/paternidad o excedencia por cuidado de familiares.

Se propone llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales de la plantilla.

### **Conciliación laboral, personal y familiar**

#### **Acciones**

- Conciliar, para las personas que trabajan, es buscar el equilibrio entre las distintas facetas de la vida: desarrollo profesional, personal y familiar
- Mercamadrid, S.A., en el art. 30 del Convenio Colectivo se recoge el horario flexible en que el personal dispone de un rango flexible de tiempo de entrada y salida del trabajo

**Evaluación:** Realizado

#### **Conclusiones generales:**

Se detectan algunos obstáculos para hacer efectiva la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal porque, a veces, se desconocen las medidas existentes.

El convenio colectivo vigente recoge mejoras de los permisos para la conciliación:

- A la flexibilidad horaria, recogida en el art. 30 del Convenio Colectivo de Mercamadrid, S.A. vigente a la fecha, puede acceder el 100% de la plantilla. Aquellos empleados/as de la plantilla que no pueden disfrutar de esta flexibilidad horaria porque su jornada laboral está establecida con un turno horario fijo, disponen de 28 horas anuales de libranza adicionales al resto de la plantilla.
- La plantilla dispone de una semana retribuida adicional a las establecidas por ley en el caso de maternidad/paternidad.
- Existen medidas de conciliación para aquellos/as que tienen menores o su cargo o personas dependientes.

#### **Propuestas de mejora:**

Se requiere una mejor difusión de los permisos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### **Acoso sexual y acoso por razón de género**

El acoso sexual y el acoso de género, al igual que las violencias machistas y LGTBfóbicas, entre otras, están íntimamente ligados a la igualdad de género, siendo dicho acoso, causa, y a su vez, efecto de desigualdad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género resulta inaceptable, atendiendo contra la igualdad y dignidad entre las personas y genera efectos perjudiciales para la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre, perjudicando además a su entorno más cercano, y al resto de la comunidad.

La dirección de Mercamadrid, S.A. no tolerará ni permitirá estas conductas y se considerarán como infracciones.

El objetivo de incorporar acciones positivas dentro del Plan de Igualdad en la empresa, responde al interés por solventar situaciones ofensivas para el personal que generan un mal ambiente laboral. La inclusión de acciones formativas antes acoso sexual y acoso por razón de género es un factor potenciador a la hora de crear un ambiente laboral óptimo y satisfactorio, es decir, en la mejora del clima laboral de la empresa.

#### **Acciones**

- Informar y divulgar las medidas contempladas por el organismo competente en cada momento para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de género, en el ámbito de la empresa, tanto interna como externamente
- En el caso en que se produzca una situación de este tipo en Mercamadrid, S.A. se adoptarán las medidas disciplinarias oportunas recogidas en el Convenio Colectivo

**Evaluación:** En proceso

#### **Conclusiones generales:**

Falta difusión y publicidad del Plan contra el acoso sexual y el acoso por orientación sexual e identidad de género.

Falta difusión y publicidad del Protocolo LGBTi.

#### **Propuestas de mejora:**

Se requiere la actualización Plan contra el acoso sexual y el acoso por orientación sexual e identidad de género que de lugar a un nuevo Protocolo contra el acoso sexual y por razón de género.

Se requiere la difusión y publicidad el Protocolo LGBTi.

Se requiere formar en materia de género y políticas de igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de género, prevención de la violencia de género y uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la imagen. Esta formación irá dirigida a toda la plantilla.

### **Salud con visión de género**

El objetivo de esta medida es establecer y/o mejorar la prevención en salud con visión de género

#### **Acciones**

- Realizar una evaluación de condiciones laborales de la empresa con perspectiva de género. Se analizarán aspectos tales como: prevención de riesgos laborales, ergonomía, higiene, organización del trabajo, ..., poniendo una especial atención a los riesgos para la reproducción y la incidencia en el estrés acumulado
- Incluir itinerarios de detección y prevención de enfermedades propias de las mujeres y de los hombres en el desarrollo del puesto de trabajo
- Hacer seguimiento de la siniestralidad en la compañía por géneros
- Evaluar riesgos de lesiones musculoesqueléticas que afecten principalmente a las mujeres, y diseñar medidas preventivas y/o adoptar ergonómicamente los puestos de trabajo

**Evaluación:** Realizado

#### **Conclusiones generales:**

El seguimiento de la siniestralidad se lleva a cabo de manera periódica en el Comité de Seguridad y Salud, donde se analizan las incidencias que han producido y se toman las medidas preventivas y correctivas que procedan en cada caso.

A lo largo de los últimos años, se han proporcionado todos los elementos necesarios para prevenir las lesiones musculo-esqueléticas del personal: formación y elementos materiales asociados (sillas adaptadas, elementos informáticos (ratones y almohadillas específicas para determinadas patologías, pantallas de ordenador de dimensiones adecuadas a cada puesto de trabajo, ...).

A partir del 2019 se han incorporado al examen de salud habitual nuevas coberturas preventivas, analizadas con una perspectiva de género: Sangre Oculta en Heces, PSA y mamografías.

La empresa tiene suscrito con una entidad externa la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, que recogen aspectos tales como: prevención de riesgos laborales, ergonomía, higiene, organización del trabajo, ...

#### **Propuestas de mejora:**

Se propone solicitar a la entidad externa que realiza la evaluación de los puestos de trabajo que se incluyan medidas que mejoren la prevención en salud con visión de género

### **Comunicación**

El área de comunicación dentro del Plan tiene por objeto transmitir el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades, tanto de forma interna, como de forma externa.

Esta comunicación garantizará la comprensión por parte de la plantilla del compromiso con la igualdad de la organización.

El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del Plan.

#### **Acciones**

- Dotar al conjunto de personal del Libro de estilo que incorpore pautas de lenguaje no sexista en la empresa
- Utilización de los reconocimientos institucionales obtenidos (o en vías de obtener) por la empresa en programas de apoyo a la igualdad de oportunidades
- Inclusión de mensajes referentes a la Igualdad de Oportunidades, en aquellos soportes que se decida por el Área de Comunicación.

**Evaluación:** En proceso

#### **Conclusiones generales:**

Uso de lenguaje no inclusivo con relación a la clasificación profesional.

Se detectan carencias en cuanto al uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna.

Se requiere mejora en cuanto a la información sobre políticas de igualdad y no discriminación por razón de género.

#### **Propuestas de mejora:**

Se ha de mejorar el uso del lenguaje inclusivo en el ámbito interno.

Se requiere la elaboración de una guía de estilo para la comunicación interna y externa desde la perspectiva de género.

Se requiere realizar recordatorio sobre la importancia del lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de la empresa que se traslade a toda la plantilla. La última vez que se llevó a cabo esta acción fue en 2019.

Se requiere difusión de la información disponible en el “Portal del empleado/a” (Igualdad), donde cuelga la documentación relevante en esta materia, para que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la misma.

## 5.- OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD. ACCIONES:

### Acceso al empleo y contratación

Mantener criterios de selección que garanticen la igualdad de oportunidades, que valoren las cualificaciones y cualidades. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales e independientemente de la modalidad de contratación, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas. Contenido de las ofertas	Área de RRHH	Semestral
En caso de cambios en el sistema de selección establecido, garantizar que dicho sistema sigue siendo objetivo.	Registro de modificaciones importantes acometidas	Área de RRHH	Semestral
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	Incluir cláusula en los contratos a proveedores en materia de RRHH / Formación	Área de RRHH	Semestral
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.	Nº de colaboraciones con organismo de colaboración con detalle de puestos	Área de RRHH	Semestral

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
<p>Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género. Datos estadísticos relativos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Número de candidaturas por sexo presentadas.</li> <li>· Número de M/H preseleccionados y contratados.</li> <li>· Tipo de contrato, puestos y grupo profesional.</li> </ul>	<p>Datos estadísticos relativos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de candidaturas por género presentadas, Nº de personas candidatas preseleccionadas y contratadas, desagregadas por género.</li> <li>Tipo de contrato, Puesto y Categoría</li> </ul>	<p>Área de RRHH</p>	<p>Semestral</p>
<p>Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección</p>	<p>Elaboración informe estadístico</p>	<p>Área de RRHH</p>	<p>Semestral</p>
<p>Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del género menos representado en el área y/o puesto de trabajo</p>	<p>Incorporar este principio en los procesos de selección</p>	<p>Área de RRHH</p>	<p>Semestral</p>
<p>Mantener una base de datos desagregada por género en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.</p>	<p>Informes de la base de datos de RRHH</p>	<p>Área de RRHH</p>	<p>Semestral</p>
<p>Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional</p>	<p>Actas de las reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad</p>	<p>Área de RRHH</p>	<p>Semestral</p>
<p>Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de Mercamadrid S.A. con la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Nº de comunicaciones que la incluyen respecto al Nº de comunicaciones emitidas</p>	<p>Área de RRHH</p>	<p>Semestral</p>

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Mantener una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de Dirección	% de hombres y mujeres en puestos directivos	Área de RRHH	Semestral
Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas respecto a Nº de contrataciones externas para puestos vacantes	Área de RRHH	Semestral

## Promoción en el empleo

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidad en los procesos de promoción interna. Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Mantener una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de Dirección	% de hombres y mujeres en puestos directivos	Área de RRHH	Semestral
Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas respecto a Nº de contrataciones externas para puestos vacantes	Área de RRHH	Semestral
Garantizar el trato equitativo de ambos sexos en los procesos de promoción del personal	Relación de promociones de mujeres y hombres en cada categoría y nivel	Área de RRHH	Semestral



## Formación en igualdad

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Nº de contratos de formación que incluyen esta cláusula respecto de total de contratos de formación realizados	Área de RRHH	
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para Mercamadrid S.A.	Nº de contratos de formación que incluyen esta cláusula respecto de total de contratos de formación realizados	Área de RRHH	Semestral
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de mandos.	Nº de cursos impartidos en materia de igualdad por contenido, indicando los participantes desagregados por género	Área de RRHH	Anual
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Nº de cursos, asistencias a ponencias, foros ... realizados en materia de igualdad	Área de RRHH	Vigencia del Plan
Formar a las personas de Mercamadrid S.A que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.	Fecha en la que se realiza la formación	Comisión de Igualdad	Vigencia del Plan
Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades.	Fecha en la que se realiza la comunicación	Comisión de Igualdad	Vigencia del Plan

ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Informar a la comisión de seguimiento de los resultados desagregados por género de la formación anual.	% de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas	Área de RRHH	Anual
Diseño de un Plan de Sensibilización atendiendo a las diversas funciones y necesidades de las personas que forman parte de la empresa., con especial atención al fomento de la corresponsabilidad, así como en las mismas capacidades para el desempeño de trabajos iguales Acciones formativas a desarrollar en horario laboral.	Nº de acciones formativas	Área de RRHH	Anual
Ofertar la formación a las personas que se encuentren disfrutando de la baja maternidad/paternidad o excedencia por cuidado de familiares	Nº de participantes en esta situación	Área de RRHH	Anual





## Retribuciones

En referencia a la política de retribución, las personas trabajadoras de Mercamadrid, S.A. se rigen por su Convenio Colectivo cuyo principio de igual remuneración por trabajos equivalentes queda establecido por la clasificación profesional basada en grupos y categorías profesionales independientemente del género de la persona que los ocupa.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Informar a la Comisión de Seguimiento cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.	Fecha de comunicación de aplicación de nuevos conceptos salariales	Comisión Paritaria	Semestral
Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo.	Aplicación del Convenio colectivo vigente	Área de RRHH	Semestral
Realizar un estudio de Brecha Salarial.	Indicador de brecha salarial	Área de RRHH	Anual

## Conciliación laboral, personal y familiar

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación y fomentar así la corresponsabilidad. Mejora de la conciliación de la vida laboral y personal de las personas que forman parte del equipo de Mercamadrid, S.A.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Nº y canales de comunicación utilizados / Nº de personas que solicitan y acceden a un derecho de este tipo, desagregado por género	Área de RRHH	Semestral
Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo.	Fecha de comunicación de aplicación de nuevos conceptos salariales	Área de RRHH	Semestral

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº y canales de comunicación utilizados	Área de RRHH	Semestral
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Nº de personas que solicitan y acceden a medidas de conciliación desagregado por género	Área de RRHH	Semestral
Impulsar la corresponsabilidad a través de las medidas de conciliación	Difusión de las medidas de conciliación del Convenio Colectivo	Área de RRHH	Semestral
Se facilitará el teletrabajo a las personas que lo necesiten debido a una situación concreta y de carácter temporal (enfermedades de familiares días no lectivos y gestiones personales urgentes)	Nº Solicitudes	Área de RRHH	Semestral



## Acoso sexual y acoso por razón de género

El acoso sexual y el acoso sexista, al igual que las violencias machista y LGTBfóbicas, entre otras, están íntimamente ligados a la igualdad de género, siendo dicho acoso, causa, y a su vez, efecto de desigualdad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género resulta inaceptable, atentatorio contra la igualdad y dignidad entre las personas y genera efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre, perjudicando además a su entorno más cercano, y al resto de la comunidad.

La dirección de Mercamadrid, S.A. no tolerará ni permitirá estas conductas y se considerarán como infracciones.

El objetivo de incorporar acciones positivas dentro del Plan de Igualdad en la empresa, responde al interés por solventar situaciones ofensivas para el personal que generan un mal ambiente laboral. La inclusión de acciones informativas ante acoso sexual y acoso por razón de género es un factor potenciador a la hora de crear un ambiente laboral óptimo y satisfactorio, es decir, en la mejora del clima laboral en la empresa

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Editar un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Nº y canales de comunicación utilizados	Comisión de Igualdad	Semestral
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de género.	Nº acciones formativas impartidas desagregadas por género	Área de Sostenibilidad y PRL / Área de RRHH	Semestral
Informar y Divulgar las medidas contempladas por la <u>Secretaría de Igualdad del Ministerio de Sanidad</u> para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el ámbito de la empresa	Nº de comunicaciones realizadas	Área de RRHH	Semestral
En el caso de producirse una situación de acoso en el seno de la empresa, aplicación de las medidas disciplinarias recogidas en Convenio Colectivo Se aplicará un protocolo de imparcialidad, celeridad, confidencialidad y sigilo.	Nº de medidas	Área de RRHH	Semestral
Facilitar a las víctimas la adaptación de su jornada o el cambio de turno.	Nº de adaptaciones o cambios	Área de RRHH	Semestral

## Salud laboral y PRL con perspectiva de género

El objetivo de esta medida es establecer y/o mejorar procedimientos de prevención en salud laboral con visión de género. Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.	Nº de adaptaciones realizadas y cambios de puesto	Área de RRHH	Semestral
Mantener en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia y adaptarlo si fuera necesario al artículo 26 de la LPRL.	Seguimiento de evaluaciones de puestos realizadas	Área de Sostenibilidad y PRL	Semestral
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por género	Seguimiento de siniestralidad desagregada por género	Comité de Seguridad y Salud Laboral / Área de RRHH	Semestral
Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Perspectiva de género incluida en las acciones de vigilancia de la salud	Área de RRHH	Semestral
Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el género, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.	Perspectiva de género incluida en las acciones de PRL	Área de Sostenibilidad y PRL	Semestral

## Derechos de las víctimas de la violencia de género

Para informar sobre los derechos que otorga la Ley 1/2004 en materia de medidas de protección integral contra la violencia de género, Mercamadrid S.A., realizará acciones de difusión, información y comunicación, tanto en el ámbito de la empresa como en toda la Unidad Alimentaria del protocolo de actuación para la violencia de género de la Comunidad de Madrid y <http://observatoriovioencia.org/>

Además, Mercamadrid, S.A. se ha dotado de un protocolo de acompañamiento de las víctimas de violencia de género para aquellos casos que se produzcan dentro del ámbito de la Unidad Alimentaria.

Es muy importante mantener la confidencialidad de la identidad de la persona que sufre

violencia de género y sobre las acciones de apoyo llevadas a cabo para proteger su intimidad.

## Comunicación

El área de comunicación dentro del Plan tiene por objeto transmitir el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades, tanto de forma interna, como de forma externa. Esta comunicación garantizará la comprensión por parte de la plantilla del compromiso con la igualdad de la organización.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Diseño de una guía de estilo de comunicación interna y externa no sexista e inclusiva.	Difusión a toda la organización.	Área de comunicación	Vigencia del Plan
Difundir por los canales habituales de comunicación la Guía de Mercamadrid S.A para un lenguaje no sexista.	Fecha de comunicación y publicación	Área de Comunicación	Semestral
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejora a la Comisión de Igualdad. Creación de un correo electrónico de la Comisión	Nº de sugerencias trasladadas a la Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	Semestral
Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de Mercamadrid S.A en los medios de comunicación interna.	Verificar su difusión y en qué medios	Comisión de Igualdad	Vigencia del Plan
Análisis de todos los canales de comunicación de la empresa (web, correo, publicaciones, carteles, etc.) para que se ajusten a la guía de estilo	Número de publicaciones revisadas	Área de comunicación	Semestral

## 6.- COMISIÓN DE IGUALDAD

Se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad, que impulse las acciones de igualdad a realizar y su seguimiento. Será el órgano responsable del seguimiento y continuidad del presente Plan de Igualdad.

La Comisión tendrá representación paritaria y estará formada un por tres representantes del Comité de Empresa y tres personas asignadas por la Empresa, sensibles a las políticas de igualdad. Intentando en la medida de lo posible que haya una presencia paritaria de hombres y mujeres.

El fin de esta Comisión de Igualdad consistirá en el seguimiento del presente Plan de Igualdad, así como en sugerir mejoras al desarrollo del mismo.

Designación de una persona del Plan de Igualdad cuyas funciones serán:

- Citar a la Comisión de Igualdad cada vez que sea necesario por motivos de solicitudes recibidas o para realizar la reunión semestral o balance de situación.
- Cumplimentar plantilla de indicadores.
- Analizar y estudiar los resultados de los indicadores de manera que se puedan extraer nuevos objetivos y mejora continua del mismo.
- Aclaración de dudas, acompañamiento a los auditores internos en el momento de las auditorías internas y externas.

### **Funciones de la Comisión de Igualdad:**

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Hacer público el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades, informando a la plantilla y cuando sea necesario al exterior.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberantes.
- Confección de un informe anual, donde se expresará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencias decisorias de los órganos de representación de los/as trabajadores/as.
- Proposición de soluciones a las controversias colectivas y elaboración de códigos de conducta.
- Tareas de control de los proyectos de acciones de igualdad en curso.
- Aclarar y proponer soluciones a aquellos puntos del Plan de Igualdad que sean susceptibles de interpretación.

### **Procedimiento de funcionamiento de la Comisión:**

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día, con un plazo de antelación de, al menos, 48 horas.

Funciones de la Comisión de Igualdad:

Anualmente también se realizará un informe de seguimiento de la aplicación de las medidas pactadas en el Plan de Igualdad. De esta forma se podrá controlar mejor su desarrollo y verificar su cumplimiento.

Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría cualificada. Todas las personas de la Comisión de Igualdad respetarán la confidencialidad de sus reuniones, deliberaciones y de los datos suministrados, así como los/as asesores o personas ajenas a la misma que participen en sus debates y reuniones.

Se especifica el protocolo de organización de las reuniones: la parte convocante enviará un correo electrónico a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, proponiendo fecha, lugar y orden del día de la reunión. De cada reunión se levanta acta, recogiendo en la misma la relación tanto de los documentos solicitados, como de los documentos aportados por cada una de las partes. Se firma y se hace llegar copia a todas las partes.

Recursos: la Comisión contará con instalaciones, equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos y desarrollar las funciones que le han sido encomendadas.

## **7. –SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

El objeto de la evaluación, por un lado, es valorar la adecuación de las acciones desarrolladas, y por otro, es un elemento de seguimiento y control de las mismas, encaminadas a su mejora, reorientación y adaptación de acuerdo a los cambios que se producen en el colectivo al que se dirigen.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo de Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

El método a utilizar será la recogida de información durante todo el tiempo que abarque el desarrollo del presente Plan que permitirá llevar a cabo un seguimiento de la implantación de acciones de igualdad en la empresa.

Se hará una hoja de ruta con el fin de conocer donde nos encontramos y si estamos consiguiendo las metas establecidas, al mismo tiempo detectar posibles obstáculos con el fin de que podamos buscar soluciones a los problemas que vayan surgiendo.

Se establecerá un de cuaderno de ruta para poder sistematizar sus impresiones en cuanto a los objetivos marcados.

Todo ello se realizará como mínimo una vez al año.

Al final de la vigencia del Plan, con el fin de poder valorar hasta el cumplimiento de los objetivos marcados, se realizará un informe de evaluación del Plan que recoja todas y cada una de las intervenciones realizadas en pro de la Igualdad de Oportunidades en la empresa. En el mismo se indicará las acciones llevadas a cabo, metodología y resultados, todo ello dará a la elaboración de un informe final tiene por objeto:

- Conocer el grado de cumplimiento de las acciones planificados.
- Necesidades detectadas que no se hayan recogido en el Plan.

- Fichas de seguimiento de medidas de actuación realizadas o iniciadas.
- Fijar el impacto o los logros conseguidos de forma periódica.
- Las propuestas y líneas de actuación que deben inspirar el siguiente Plan de Igualdad.

## 8.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, orientado a alcanzar los objetivos y acciones establecidas, en el que se establecen los sistemas de seguimiento y evaluación. Las partes han pactado que el presente Plan tendrá una duración de 4 años, de 2021 a 2024. En los últimos cuatro meses de vigencia del mismo, se procederá a la negociación del siguiente Plan de Igualdad, estando vigente el presente hasta la finalización de dicha negociación.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas trabajadoras de Mercamadrid, S.A.

Madrid, marzo 2021

