

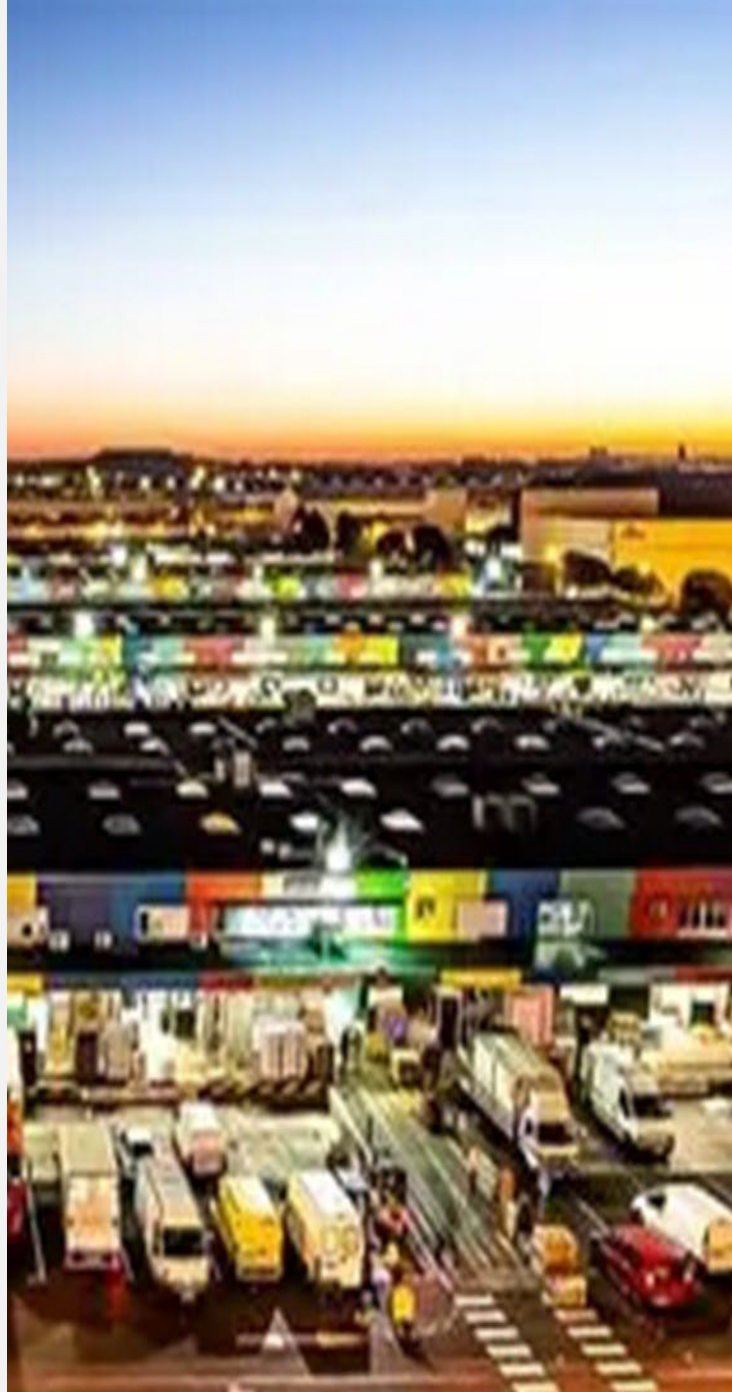


mercamadrid



III PLAN DE IGUALDAD

2025-2029



## Control de cambios

<b>Observación</b>	<b>Fecha</b>	<b>Revisión</b>	<b>Aprobado por:</b>	<b>Firma</b>	<b>fecha</b>
1º Borrador PI	10/11/2025	MGFA	Comisión negociadora de igualdad		
Versión PI	10/12/2025	MGFA	Comisión negociadora de igualdad		
Versión REGCON	15/10/2025	MGFA	Comisión negociadora de igualdad		

# Índice

<b>Contexto.....</b>	<b>4</b>
Sobre MERCAMADRID .....	4
Marco legal .....	7
Compromiso con la igualdad.....	9
<b>Características del plan .....</b>	<b>10</b>
Principios generales.....	10
Definiciones .....	11
Metodología.....	13
Fase de Análisis y Diagnóstico.....	13
Fase de diseño del Plan .....	15
Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan .....	15
Ámbito de aplicación .....	15
Constitución de la comisión negociadora de igualdad .....	16
Duración y vigencia.....	16
<b>Estructura del plan .....</b>	<b>17</b>
Objetivos generales .....	17
Objetivos específicos .....	17
Objetivos cuantitativos.....	18
Acciones positivas.....	18
<b>Revisión de las acciones del Plan de igualdad 2021-2024.....</b>	<b>19</b>
<b>Diagnóstico.....</b>	<b>20</b>
Organigrama .....	20
Auditoría retributiva .....	21
<b>Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>32</b>
<b>Acciones positivas .....</b>	<b>34</b>
Calendario .....	34
Acceso, selección y contratación.....	35
Promoción.....	35
Formación .....	36
Retribución.....	38
Conciliación.....	38
Corresponsabilidad familiar.....	39
Salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual.....	40
Cultura, comunicación y sensibilización .....	41
<b>Seguimiento y evaluación. ....</b>	<b>43</b>

# Contexto

## Sobre MERCAMADRID

Mercamadrid, la mayor plataforma de distribución, comercialización, transformación y logística de alimentos frescos de España. Madrid cuenta desde el año 1982 con Mercamadrid, Unidad Alimentaria para el abastecimiento y distribución de alimentación fresca, gestionada por la empresa mixta Mercamadrid, S.A.

Son accionistas de Mercados Centrales de Abastecimientos de Madrid, S.A. (Mercamadrid):

- Excmo. Ayuntamiento de Madrid: 51.13%
- MERCASA S.A., S.M.E., M.P.: 48.63%
- Otros (Gremios y usuarios): 0.24%

Mercamadrid, S.A. está adscrita al Área de Gobierno de Economía, Innovación y Hacienda del Ayuntamiento de Madrid.

Mercamadrid es una de las Unidades Alimentarias referentes en el panorama internacional, gracias no solo a las infraestructuras y servicios disponibles, sino muy especialmente, gracias a la importante actividad y dinamismo que las empresas instaladas están demostrando en los últimos tiempos.

Concentra una de las ofertas más amplias y diversas de alimentación fresca, con los mejores productos procedentes de más de 50 países y la posibilidad de distribuirlos a los cinco continentes en tiempos y procesos muy competitivos. Todo en un único espacio, que trabaja día y noche para abastecer una demanda que excede a lo local, con más de 12 millones de consumidores y un ámbito de influencia de 500 km.

Reúne tanto a los Mercados Centrales de Pescados, Frutas y Hortalizas de Madrid, como al Mercado de Carnes, a empresas polivalentes especializadas en el sector alimentario y a un amplio rango de empresas de servicios: frío industrial, conservación, logística, transportes, manipulación, etc.

Este mercado de mercados se ha consolidado como el mayor mercado europeo de alimentación perecedera y el segundo a nivel mundial con respecto al Mercado Central de Pescados, después de Toyosu, en Tokio.

Dispone de 222 hectáreas al servicio de las más de 800 empresas instaladas en su superficie.



### Misión

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 España, 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.

### Visión

Nuestro compromiso es consolidarnos como una Unidad Alimentaria líder y referente en instalaciones, tecnología y servicios para nuestros clientes, en un entorno empresarial competitivo con diversos formatos de distribución comercial, que fomente el desarrollo profesional de las personas que forman nuestro equipo.

Contribuiremos con el bienestar de la sociedad madrileña prestando un servicio público, promoviendo hábitos saludables de alimentación, comprometiéndonos con la sostenibilidad ambiental y el desarrollo socio-económico, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

#### Líneas de visión

Ser una Unidad Alimentaria líder y referente en instalaciones, tecnología y servicios para nuestros clientes. Desarrollar las infraestructuras tecnológicas necesarias para impulsar la competitividad de nuestros clientes en un entorno digital.

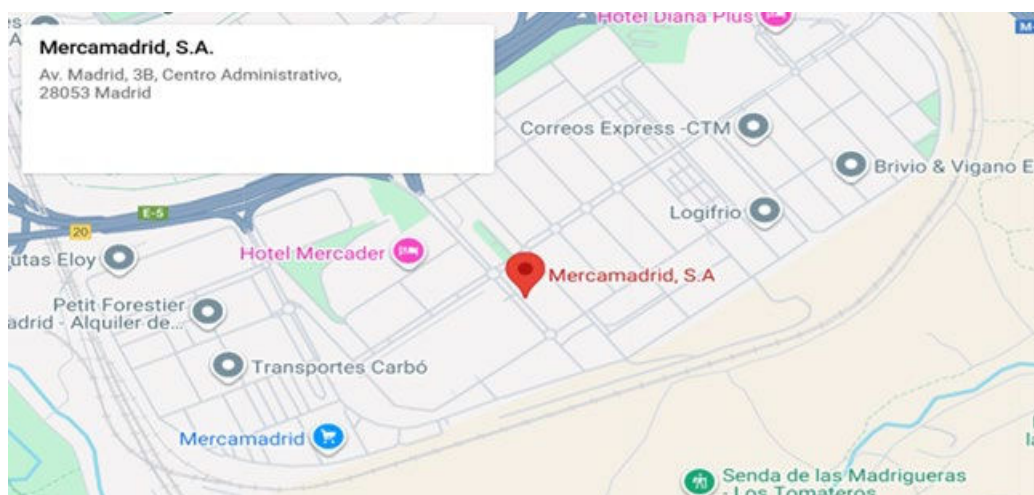
Ser reconocida por nuestra contribución al bienestar de la sociedad madrileña.

Contribuir al desarrollo socioeconómico de nuestro entorno.

Impulsar el desarrollo profesional de nuestro equipo humano.

#### Valores

- Orgullo de pertenencia.
- Compromiso y vocación de servicio público.
- Orientación al cliente.
- Transparencia y buen gobierno.
- Compromiso medioambiental.
- Gestión socialmente responsable.
- Compromiso con la excelencia.
- Integridad.
- Igualdad y diversidad.



## Marco legal

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos aspectos que la componen son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres. En 1957, el [Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea](#) consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la [Unión Europea](#) (UE). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

El [Tratado de Ámsterdam](#), aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam, firmado en 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE, y que entró en vigor en mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental. La UE también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato.

Por su parte, el [Tratado de Niza](#) reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El [Tratado de Lisboa](#) convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE, promoviendo la igualdad y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones. La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado “Igualdad” que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, el [artículo 14 de la Constitución Española](#) de 1978, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la [Asamblea General de Naciones Unidas](#) en diciembre de 1979.

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 45 del mismo texto legal establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

El [Real Decreto-ley 6/2019](#) modifica amplia dicha Ley concretando los contenidos y la casuística de obligatoriedad de los Planes de Igualdad. Recientemente en los [dos Real Decreto-ley 901/2020 y 902/2020 del 14 de octubre](#), se regulan y amplían los contenidos de los planes de igualdad y su registro y la obligatoriedad de la auditoría que asegure la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

[Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#). “Ley del si y solo si”. El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales. “Solo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona”.

[Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#). La presente ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

[Convenio 190 OIT, Acoso en el ámbito laboral](#). 25 de mayo de 2023, entra en vigor para España el Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo, tal y como se establece expresamente en el Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 (BOE de 16 de junio de 2022).

[Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección, igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBIQ+](#). Esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

El presente Plan de Igualdad está alineado con la consecución de [los Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\) establecidos en la Agenda 2030](#); especialmente de forma directa con el ODS nº 5 (Igualdad de Género) y, de forma indirecta, con el ODS nº 3 (salud y bienestar, desde la concepción de que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral redundan de forma positiva en la salud mental) y el ODS nº 8 (Trabajo Decente).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en la gestión de la Empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma.

El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de [MERCAMADRID](#) tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

## Compromiso con la igualdad

El presente [III Plan de Igualdad](#) se materializa como compromiso de [MERCAMADRID](#) en potenciar su política de Recursos Humanos, basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo.

[MERCAMADRID](#) independientemente de la obligatoriedad de realizar el II Plan de Igualdad, lo entiende como un ejercicio de responsabilidad y promoción de la Igualdad como propósito real. El Plan de Igualdad ha de entenderse como un instrumento efectivo y no como un documento realizado por imposición legal. La implicación de la Dirección, de la Comisión negociadora de igualdad y de la plantilla en general ha de ser considerada como crítica para conseguir que el Plan de Igualdad sea una herramienta de mejora del contexto laboral, de la optimización de capacidades y potencialidades de

toda la plantilla y por ende, de la mejora de la calidad de vida profesional y aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un proceso de identificación de necesidades en materia de igualdad basado en el diagnóstico de la situación actual, relativo a la posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral.

# Características del plan

## Principios generales

El III Plan de Igualdad de **MERCAMADRID** es un conjunto de acciones positivas ordenadas por ámbito de aplicación, que persigue incorporar efectivamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Los siguientes principios rectores deben considerarse como el marco normativo de referencia del Plan: marca las directrices de actuación, orienta su interpretación y establece las pautas para su adecuada implantación.

- **Principio de Universalidad:** el Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla, tanto para mujeres como para hombres.
- **Principio de Transversalidad:** instrumento vertebrador de la empresa en materia de igualdad, cohesionando procesos y favoreciendo la generación de sinergias entre las distintas áreas funcionales y niveles de responsabilidad.
- **Principio de Participación:** se debe fomentar la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- **Principio de Prevención:** ha de considerarse como una herramienta de anticipación y mejora ante situaciones de discriminación futura por razón de sexo.
- **Principio de Retroalimentación:** se define como un Plan abierto, flexible a los cambios y correcciones oportunas ante necesidades que aparezcan durante su vigencia y su seguimiento.

- **Principio de Eficiencia:** parte de un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Principio de Acceso:** el Plan de Igualdad debe estar disponible para el conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación internos y de la comisión negociadora de igualdad.

## Definiciones

El siguiente conjunto de conceptos y definiciones pretenden garantizar un correcto entendimiento e interpretación homogénea de los contenidos del presente Plan. Estas definiciones están expresamente recogidas en la [Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#), cuya referencia está explicitada en el marco normativo de referencia.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento, será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

### [Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. \(Art.3\)](#)

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Art.5.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, 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.

### [Discriminación directa e indirecta. Art.6.](#)

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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 considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

#### [Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7.](#)

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.

#### [Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8.](#)

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

#### [Indemnidad frente a represalias. Art.9.](#)

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

#### [Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10.](#)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### [Acciones positivas. Art.11.](#)

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

#### Tutela jurídica efectiva. Art.12.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

#### Estatuto de los Trabajadores. Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

#### Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

#### Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

## Metodología

Para asegurar un adecuado diseño y una correcta implantación del [III Plan de Igualdad](#) en [MERCAMADRID](#), se han seguido y se realizarán las siguientes fases:

## Fase de Análisis y Diagnóstico

Para analizar la situación actual de [MERCAMADRID](#) en torno a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado las siguientes actividades:

- Toma de información cuantitativa. Remisión y cumplimentación por parte de la Dirección de Recursos Humanos de [MERCAMADRID](#), de datos cuantitativos del año 2024 respecto a los siguientes aspectos desagregados por sexo:
  - ✚ Características de la plantilla
  - ✚ Representación legal
  - ✚ Acceso a la empresa
  - ✚ Condiciones de trabajo y conciliación
  - ✚ Responsabilidades familiares
  - ✚ Desarrollo de carrera y formación
  - ✚ Remuneración
  - ✚ Abandono de la empresa
  
- Toma de información cualitativa. Obtención de información en torno a los siguientes aspectos:
  - ✚ Acceso, selección y contratación
  - ✚ Promoción
  - ✚ Formación
  - ✚ Retribución: Auditoría retributiva
  - ✚ Conciliación
  - ✚ Salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual
  - ✚ Cultura, comunicación y sensibilización

a partir de las siguientes fuentes:

- Cuestionario a la plantilla: Realización de un cuestionario anónimo a las personas trabajadoras, teniendo en cuenta las siguientes variables: paridad entre hombres y mujeres, diferentes departamentos, categorías y delegaciones, obteniendo respuesta de una muestra equiparada, más o menos representativa según la estructura.
  
- Sesión de trabajo final: Reunión con las personas integrantes de la Comisión negociadora de igualdad de MERCAMADRID, tanto con su representación empresarial como con la representación de trabajadores y trabajadoras, asegurando la negociación y acuerdo de todas las partes en la información presentada.

## Fase de diseño del Plan

La fase de diseño del III Plan de Igualdad ha constado en la realización de las siguientes actividades:

- Elaboración de propuesta de acciones positivas en materia de igualdad, así como del resto de contenidos del Plan de Igualdad.
- Presentación, debate y toma de decisiones sobre el contenido del Plan de Igualdad en todos sus ámbitos, por parte de la Comisión negociadora de igualdad: conclusiones al diagnóstico realizado, objetivos a perseguir, características y acciones a implantar en cada ámbito de actuación.

## Fase de ejecución, seguimiento y evaluación del Plan

Consistente en la puesta en marcha de las acciones contempladas en el Plan por parte de las personas responsables asignadas a cada acción, así como la realización de las medidas oportunas que, coordinadas por el Comisión negociadora de igualdad, que garanticen un adecuado seguimiento de resultados, establecimiento de las acciones correctivas si procede y justificación de su impacto en la empresa.

## Ámbito de aplicación

El presente [III Plan de Igualdad](#) es de aplicación para toda la plantilla de [MERCAMADRID](#), en Madrid, en su sede social. Adicionalmente, el Plan de Igualdad se aplicará a todas las nuevas incorporaciones de plantilla que tengan lugar durante su vigencia.

# Constitución de la comisión negociadora de igualdad

Con fecha 19 de diciembre de 2024 acuerdan la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación entre Mujeres y Hombres para impulsar las líneas de actuación y realizar el seguimiento del [III Plan de Igualdad de MERCAMADRID](#) dando contenido al desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Cumpliendo con el posterior el R.D. 901/2020 en su art 5 se procede a comunicar al comité y RLPT el compromiso con la Igualdad, la negociación del Plan de Igualdad y las medidas acordadas. Todos ellos/as se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad.

Se constituye la comisión negociadora de igualdad de forma paritaria en representación, entre empresa 3 personas y mesa social (3 personas), donde participan 3 hombres y 3 mujeres.

COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD		
NOMBRE	REPRESENTACIÓN	PUESTO
----	EMPRESA	DIRECTORA DE ESTRATEGIA
----	EMPRESA	RESPONSABLE ÁREA DE RRHH
----	EMPRESA	TÉCNICO DE RRHH
----	RLPT	RLPT CSIT-UP
----	RLPT	RLPT UGT
----	RLPT	RLPT UGT

Las funciones principales de este comité consistirán en: la negociación del diagnóstico, acuerdo y elaboración de propuestas de acciones positivas que puedan surgir para fomentar la igualdad, la prevención en las diferentes formas de acoso y transparencia retributiva. Generando así [el III Plan de Igualdad de MERCAMADRID](#).

Dicha comisión podrá mantenerse o reducirse para formar parte del comité de igualdad cuya función será el seguimiento y promoción de igualdad.

## Duración y vigencia

En línea con el compromiso con la Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, se garantiza que el presente [III Plan de Igualdad](#) tendrá una vigencia de **4 años a contar desde la fecha de firma de éste**.

Acabado dicho plazo, deberá negociarse el siguiente, asimismo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, deberá explicarse por qué no se han realizado, pudiendo incluirse en el nuevo plan si así se negocian.

Las partes involucradas negociarán, con la anticipación necesaria establecida en 3 meses previos a su finalización, la actualización de éste y la constitución del Plan posterior, con objeto de dar continuidad a las acciones y medidas contempladas.

En todo caso, el cumplimiento del Plan de Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de [MERCAMADRID](#), por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

# Estructura del plan

## Objetivos generales

El objetivo general del III Plan de Igualdad es garantizar que la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres sea una realidad en [MERCAMADRID](#).

La garantía de trato y oportunidades de mujeres y hombres debe satisfacerse en los siguientes ámbitos:

- En el ámbito de la aplicación de procesos de gestión de personas de la organización (acceso, selección, contratación, promoción, formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género).
- En el ámbito de la cultura empresarial y la comunicación.
- En el ámbito de la toma de decisiones de sus áreas y/o departamentos (transversalidad de género).
- En el ámbito del impulso a la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.
- En el ámbito del impulso a la equiparidad y transparencia retributiva

## Objetivos específicos

- Implantar las [acciones positivas](#) recogidas en el Plan de Igualdad 2025-2029 y velar por su cumplimiento.

- Dar cumplimiento y alcance a **los ODS de la agenda 2030**



3. Buena salud:  
Garantizar vidas saludables y promover el bienestar para todas las edades.



5. Igualdad de género: Conseguir la igualdad de género a través del fortalecimiento de mujeres adultas y jóvenes.



8. Empleo digno y crecimiento económico: Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, una ocupación plena y productiva, y un trabajo digno para todas las personas.

- Incorporar en la gestión de la empresa la **perspectiva de género**, con especial énfasis en las personas que tienen equipos a cargo.
- Favorecer la **representatividad igualitaria** entre mujeres y hombres en la estructura profesional.
- Garantizar la **equidad salarial entre hombres y mujeres** con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares.
- Mantener los mecanismos de **conciliación** entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en **MERCAMADRID** y fomentar la **corresponsabilidad** entre hombres y mujeres.
- Potenciar el **seguimiento, evaluación y actualización** de las acciones que se realicen en materia de igualdad a través de un Comisión negociadora de igualdad proactivo.
- Difundir a toda la plantilla **el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**, así como desarrollar medidas para la prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.

## Objetivos cuantitativos

- **Comunicar** al 100% de las personas trabajadoras la existencia del plan de igualdad y el protocolo de acoso.
- **Sensibilizar y formar** al 100% de la plantilla en igualdad y acoso.
- **Formar** al 100% de la dirección y mandos en igualdad, diversidad y acoso.
- **Revisión anual de la brecha salarial y subsanación** del 100% de las brechas individuales detectadas.

## Acciones positivas

Las acciones positivas del **III Plan de Igualdad de MERCAMADRID** son un conjunto de medidas específicas, que, ordenadas por ámbito de aplicación, tienen por objetivo corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho entre mujeres y hombres. Tales medidas serán aplicables en tanto que subsistan dichas situaciones, deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Las acciones positivas del presente Plan de Igualdad quedan descritas de acuerdo con la siguiente estructura:

- Ámbito de aplicación
- Nombre de la Acción
- Objetivo
- Descripción de actividades
- Indicadores de seguimiento
- Responsables
- Fecha de ejecución
- Seguimiento
- Presupuesto
- Periodicidad

## Revisión de las acciones del Plan de igualdad 2021-2024

El II Plan de Igualdad del MERCAMADRID contiene un total de 47 medidas, se realiza el seguimiento en detalle de cada una de las acciones previstas y su grado de cumplimiento.

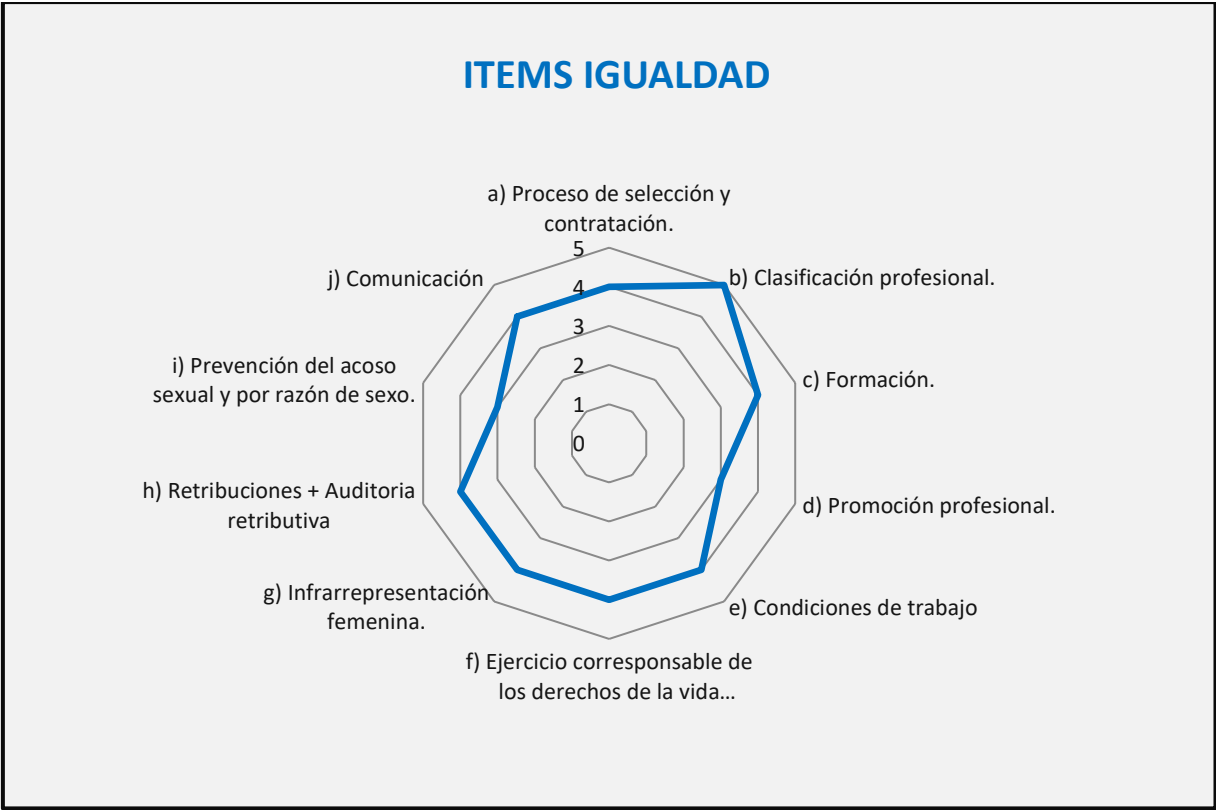
Estas medidas trabajan tres líneas esenciales como la paridad en los puestos de las diferentes áreas, comunicación para facilitar la transparencia de los procesos y garantizar la conciliación para todas sus personas trabajadoras.

En vista de estos resultados podemos concluir que la implementación de las acciones del II Plan de Igualdad del MERCAMADRID han sido efectiva en su mayoría y en algunos casos “en proceso” requieren un seguimiento en su evolución ya que requieren de un plazo mayor para ver su resultado.

Con fecha 31 de diciembre de 2024 el grado de cumplimiento de las acciones es prácticamente del 100%, dejando varias acciones que continuen durante el presente plan para dar continuidad al resultado.

A continuación valoraremos si se percibe el cambio de las medidas en la organización.

# Diagnóstico



Graf.1: Representación de los puntos de mejora, escala de valoración de 0-5 de los ítems definidos por el Plan de igualdad.

# Organigrama



# Auditoría retributiva

## contexto y objetivo

Acorde al Real Decreto 902/2020, publicado el 13 de octubre, es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor en una compañía. Este Real Decreto, completa la Ley Orgánica de 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el cual establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Y por ello, para garantizar que dicha igualdad sea efectiva, será indispensable aplicar el principio de transparencia retributiva.

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la normativa anteriormente nombrada, **MERCAMADRID** en colaboración con Alma y Talento, ha llevado a cabo las diferentes medidas requeridas, concretadas en los siguientes mecanismos:

- Registro retributivo incluyendo valores medios de los salarios de la plantilla, complementos salariales asociados y percepciones extrasalariales de la totalidad de la plantilla
- Valoración de puestos de trabajo acorde a los principios de adecuación, totalidad y objetividad
- Auditoría retributiva con un análisis del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y un plan de actuación para corregir brechas retributivas identificadas
- Inclusión de la presente memoria retributiva para el diagnóstico y plan de igualdad
- Acceso a la información en materia de igualdad de los trabajadores/as y sus representantes

Los datos de referencia, facilitados a Alma y Talento por el **MERCAMADRID** para llevar a cabo el presente registro y auditoría retributiva corresponden al periodo comprendido entre 01/01/2024 y 31/12/2024.

En cuanto a su vigencia, según establece el Real Decreto 902/2020, la auditoría retributiva tendrá la misma vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo, por lo que se determina un periodo de 4 años desde la fecha fin del periodo explicitado en el párrafo anterior de este mismo documento.

## Metodología

### Datos de la compañía

En concreto analizamos **MERCAMADRID** que, en 2024, su plantilla es de **131 personas trabajadoras** donde **46 son mujeres y 85 hombres**.

Así mismo se disgregan en un total de **64 puestos de trabajo activos**.

### Modelo valoración de puestos

Para garantizar el cumplimiento de los requerimientos manifestados en la normativa en materia de transparencia retributiva, se ha llevado a cabo un modelo de la valoración de puestos por puntos, sobre el cual se sustenta la auditoría retributiva expuesta a lo largo del presente documento.

La metodología seguida para la implementación del modelo de valoración de puestos del **MERCAMADRID** ha constado de cuatro fases:



### Análisis de la estructura

Como principal objetivo de esta primera fase, se ha perseguido estudiar la estructura actual de la empresa, sus puestos de trabajo y sus respectivas descripciones. Del mismo modo que comprender los valores y objetivos de la organización, para poderlos aplicar en los criterios de valoración. Para alcanzar dicho objetivo, desde el área de Recursos Humanos, se facilitó la documentación necesaria: organigrama global de la empresa y por área de negocio, descripciones de puestos de trabajo y listado de empleados/as con detalles de contratación y retribución asociada. Del mismo modo, para alcanzar el objetivo planteado, también se mantuvo una kick off para comentar la documentación facilitada, contextualizar la compañía y aclarar dudas al respecto.

### Diseño colaborativo de factores

Durante la segunda fase del proceso, se ha llevado a cabo la construcción de los equipos de trabajo del proyecto, garantizando la heterogeneidad y representación de la organización, para ello se han formado dos equipos de trabajo:

- a) Equipo de proyecto: colectivo para el seguimiento y validación del proyecto (Recursos Humanos de MERCAMADRID - Alma y Talento).
- b) Equipo de diseño y valoración: colectivo para la definición de los factores, grados y pesos de ponderación de los puestos de trabajo y su valoración (Recursos Humanos de MERCAMADRID-Alma y Talento).

Una vez definidos los equipos de trabajo, se ha diseñado el modelo de valoración, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Como paso previo a la valoración de puestos de trabajo se ha procedido a analizar la estructura del **MERCAMADRID** su convenio y la estructura definida por las tablas salariales mejoradas de aplicación para todo el personal.
2. Se definen los diferentes puestos de trabajo que están bajo la entidad jurídica de **MERCAMADRID**, teniéndose en consideración los siguientes aspectos:
  - Descripción general del puesto de trabajo
  - Principales funciones a realizar
  - Responsabilidades y tareas del puesto de trabajo
  - Competencias necesarias y nivelación de estas para el correcto desempeño de las tareas, responsabilidades y funciones del puesto de trabajo
  - Consideraciones previas
3. Definiendo los factores transversales a todos los puestos de la compañía que formarían parte del modelo de valoración, los pesos asociados a cada factor y los grados de estos.

Como resultado del trabajo realizado en esta fase del proceso, se ha obtenido el modelo de valoración de puestos de **MERCAMADRID**, siguiendo el modelo recomendado por Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, pero adaptado a su realidad y en acuerdo con su mesa social.

Basado en las cuatro variables y seis factores, cada factor definido ha sido ponderado y graduado en una escala del 0 al 10, tal y como se presenta en la siguiente tabla (anexo 1)

### TABLA DE VARIABLES Y FACTORES: PESOS Y PONDERACIONES

Variable	Factor	descripción	Niveles	Puntuación
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Polivalencia 10%	Visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	0
			El puesto de trabajo tiene atribuidas diversas tareas que se enmarcan en una única función	2
			Ocasionalmente se atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria	4
			Frecuentemente se atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria	6
			El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de dos funciones diferenciadas	8
			El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de tres o más funciones diferenciadas	10
	PRL 5%	Refleja las exigencias del puesto ante el esfuerzo físico, tareas repetitivas, peligrosidad, la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa, las situaciones de esfuerzo estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales y que regulan las propias emociones	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	0
			Esfuerzos físicos como: posición continuada y posturas forzadas, movimientos repetitivos, esfuerzo visual, auditivo, otros	4
	Organización del trabajo/ supervisión 20%	Indica la responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir y priorizar las tareas de las personas de otros puestos de trabajo	Esfuerzo Mental: duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.	8
			Carga emocional, estrés, ansiedad, peligrosidad: exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas	10
	Responsabilidad sobre puesto/ servicio/actuación 10%	Indica la responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir y priorizar las tareas puesto/servicio/actuación	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo	1
			PUNTUAL: Organiza el trabajo de forma ocasional COMPARTIDA: Participa en la organización del trabajo DIRECTA: Tiene la responsabilidad exclusiva de la organización del trabajo	3 6 10
		No tiene ninguna responsabilidad sobre el puesto/servicio/actuación	1	
		Responsabilidad ocasional sobre el puesto/servicio/actuación Comparte la responsabilidad sobre el puesto/servicio/actuación Tiene la responsabilidad exclusiva del puesto/servicio/actuación	3 6 10	

	Responsabilidad directa sobre personas 20%	Indica la responsabilidad de revisar y comprobar la calidad del resultado del trabajo de otras personas	No supervisa el trabajo de otras personas Supervisa el trabajo de otras personas y/o para equipos de hasta 1-10 personas Supervisa el trabajo de otras personas y/o para equipos de hasta 10-25 personas Tiene la responsabilidad final de la supervisión de equipos de trabajo de más de 25 personas	1 3 6 10
	Responsabilidad funcional 20%	Responsabilidad derivada del puesto a otros niveles: económico y confidencialidad	No tiene ninguna responsabilidad sobre la organización del trabajo Responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo Responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales. Alta Responsabilidad a nivel económico y confidencial	1 4 8 10
	Toma de decisiones (visión estratégica) 10%	Capacidad para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin apoyo o supervisión	Requiere supervisión constante Requiere supervisión frecuente en su toma de decisiones Requiere supervisión ocasional en la toma de decisiones No requiere supervisión para la toma de decisiones en la realización de sus tareas	1 3 6 10
	Autonomía 5%	Iniciativa para desempeñar su trabajo sin apoyo o supervisión	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo baja media alta muy alta	1 2 4 8 10
<b>40%</b>				
<b>B) CONDICIONES EDUCATIVAS</b>	Enseñanza reglada /Formación académica 100%	Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo Educación primaria / hasta 6º de EGB Educación secundaria obligatoria / hasta 2º BUP o 2º de FP Grado I o Título de Técnico Auxiliar de grado medio. Bachillerato / 2º de FP de Grado II / COU/ Técnico superior Licenciaturas / Ingenierías / Diplomaturas/Grado Postgrado / Doctorado / Senior profesional (MBA o similar)	0 1 2 5 8 10
	<b>20%</b>			
<b>C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN</b>	Conocimientos y comprensión 30%	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías, integración de equipos, actualización y manejo de conocimientos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo Procedimientos, materiales, equipos y máquinas Actualización de conocimientos Competencias digitales Gestión de la diversidad Formación no reglada	0 1 2 5 8 10
	Conocimiento o dominio de idioma extranjero 5%	Indica el nivel de conocimiento en inglés.	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo A2 B2 C1, C2 Bilingüe	0 2 4 8 10
	Experiencia funcional 20%	Indica el nivel de experiencia previa en un puesto	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo Experiencia previa en el puesto entre 1-2 años Experiencia previa en el puesto entre 2-5 años Experiencia previa en el puesto más de 5 años	0 3 6 10
	Aptitudes 15%	Evalúa las capacidades en el desempeño del trabajo	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo Destreza Minuciosidad	0 2 4

			Aptitudes sensoriales	8
			Capacidad para plantear ideas y soluciones	10
30%	Habilidades sociales 30%	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la comunicación empática e intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas.	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	0
			Capacidad comunicativa	3
			Capacidad emocional, comunicativa, empatía	6
			Capacidad de resolución de conflictos, capacidad emocional y comunicación	10
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	Entorno 50%	Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos, agentes químicos, biológicos o la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento, monotonía, conflictos, acoso, estrés o ansiedad; tecnoestrés o la fatiga informática	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	0
			Condiciones físicas	3
			Condiciones psicosociales	6
			Condiciones psicosociales y físicas	10
10%	Condiciones organizativas 50%	Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales, conectividad y disponibilidad	La utilización de este factor no es relevante para este puesto de trabajo	0
			Horarios, descansos y vacaciones normalizados	3
			Desplazamientos y viajes	6
			Horarios, descansos y vacaciones afectados por disponibilidad y conectividad permanente	10

El objetivo principal de esta tercera fase del proceso ha consistido en el despliegue de los modelos de valoración, es decir, la valoración propiamente dicha de los **64 puestos de trabajo**. La forma de llevar a cabo dichas valoraciones de puestos ha sido a través del análisis objetivo de cada uno de los puestos reales a través de sus descripciones de puestos por parte del equipo y consenso de las puntuaciones, asignando las siguientes:

Nivel	Puesto	TOTAL PUNTOS
Grupo 1 Nivel A Tramo 1	Director/a General	40
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Director/a de Desarrollo Corporativo	40
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Director/a de Estrategia	40
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Director/a de Infraestructuras	40
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Director/a de Mercados y Servicios	40
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Director/a de Relaciones Externas	40
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Secretaría General	40
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de Comunicación	31
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de Recursos Humanos	31
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de Administración	31
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable del Área Jurídica	31
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Responsable del Área Técnica y Mantenimiento	31
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de Clientes	29
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Responsable de Acción Exterior	29
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable Centro de Formación	29
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de RSC	29
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de Estadística	29
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de Sostenibilidad y PRL	29
Grupo 2 Nivel A Tramo 1	Responsable de Mercados	30,3
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable del Área TIC	27,2
Grupo 3 Nivel A Tramo 3	Técnico/a Senior de Seguridad	29,2
Grupo 3 Nivel B Tramo 3	Técnico/a de RRHH	25,2
Grupo 2 Nivel A Tramo 1	Técnico/a Senior de PRL	25,7
Grupo 2 Nivel A Tramo 1	Técnico/a Senior de Seguros	25,7
Grupo 2 Nivel A Tramo 1	Técnico/a Senior Jurídico Patrimonial	25,7
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior de Infraestructuras	25,7
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior de Registro y Archivo	25,7
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior PRL	25,7
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior Prospectiva	25,7
Grupo 3 Nivel A Tramo 3	Técnico/a Senior de TIC	25,7

Grupo 3 Nivel A Tramo 3	Técnico/a Senior de Administración	25,7
Grupo 3 Nivel A Tramo 3	Técnico/a Senior de Peajes y Accesos	25,7
Grupo 3 Nivel A Tramo 3	Técnico/a Senior de Protocolo	25,7
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior de Administración	21,7
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior de Mantenimiento	21,7
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior de Seguridad	21,7
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Secretaría de Dirección	21,2
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Secretaría del Consejo	21,2
Grupo 2 Nivel A Tramo 1	Técnico/a de PCI	22,7
Grupo 3 Nivel B Tramo 2	Técnico/a de Comercio Exterior	19,7
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior de Estadística	19,7
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Técnico/a de Mantenimiento	19,6
Grupo 3 Nivel B Tramo 2	Técnico/a Contable	19,6
Grupo 3 Nivel B Tramo 2	Técnico/a Jurídico	19,6
Grupo 3 Nivel B Tramo 3	Técnico Compliance	19,6
Grupo 3 Nivel B Tramo 3	Técnico/a de Formación	19,6
Grupo 3 Nivel B Tramo 3	Técnico/a de Mercados	19,6
Grupo 3 Nivel B Tramo 3	Técnico/a de TIC	19,6
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Comunicación	18,9
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Estadística	18,7
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Formación	18,7
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Mercados	18,7
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Sostenibilidad	18,7
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a Jurídico Patrimonial	18,7
Grupo 4 Nivel A Tramo 2	Administrativo/a Contable	18,7
Grupo 4 Nivel A Tramo 2	Administrativo/a de Dirección	18,7
Grupo 4 Nivel A Tramo 3	Administrativo/a de Clientes	18,7
Grupo 4 Nivel A Tramo 3	Administrativo/a de Registro y Archivo	18,7
Grupo 4 Nivel A Tramo 3	Administrativo/a de Sistemas	18,7
Grupo 4 Nivel A Tramo 3	Administrativo/a Programador	18,7
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Mantenimiento	18,1
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Peajes y Accesos	18,1
Grupo 4 Nivel A Tramo 3	Oficial de Mercados	18,1
Grupo 4 Nivel A Tramo 3	Conductor/a de Mensajería Interna	18,1

### Análisis de resultados y elaboración de informes

Durante la cuarta y última fase del proceso, y con toda la información necesaria recabada, se ha procedido al análisis de dicha información, con foco en el estudio de equidad interna y auditoría retributiva. Para ello, se ha partido del registro retributivo y la valoración de puestos realizada, para identificar las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres pertenecientes a un mismo puesto de trabajo, y entre hombres y mujeres pertenecientes a diferentes puestos de trabajo con un mismo valor en la compañía. Es importante destacar que, tal y como refiere la normativa actual, se ha considerado brecha salarial a una diferencia superior al 25% entre la retribución de un hombre y una mujer que realizan un mismo trabajo para la empresa.

Durante esta fase del proyecto, se han llevado a cabo diferentes reuniones entre el equipo de proyecto para garantizar la validez de los datos, del mismo modo que se han contrastado las valoraciones realizadas por los responsables con las descripciones de puestos facilitadas por la empresa.

Para terminar, se ha facilitado a **MERCAMADRID** los siguientes entregables para el cumplimiento normativo en materia de igualdad retributiva:

- Modelo de valoración de puestos
- Auditoría retributiva
- Memoria resultados auditoría retributiva

## Resultados

### 1.1. nivelación de puestos por valoración

Una vez analizados los resultados obtenidos durante el proceso de valoración de puestos de trabajo, se han obtenido los siguientes resultados, ordenados de mayor a menor, referentes a cada puesto valorado en **MERCAMADRID**:

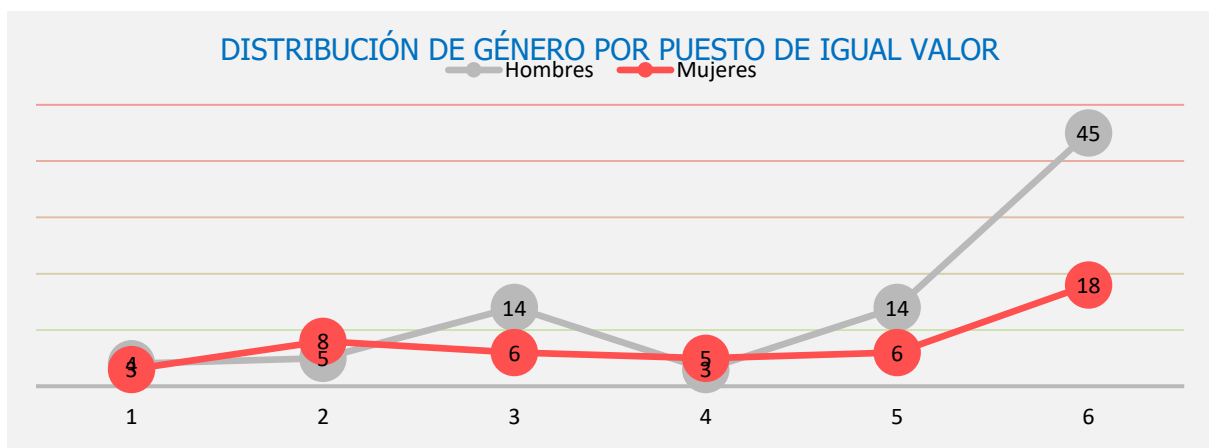
Nivel	Puesto	PONDERACIÓN TOTAL	GRUPOS
Grupo 1 Nivel A Tramo 1	Director/a General	9,91	1
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Director/a de Desarrollo Corporativo	9,91	1
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Director/a de Estrategia	9,91	1
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Director/a de Infraestructuras	9,91	1
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Director/a de Mercados y Servicios	9,91	1
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Director/a de Relaciones Externas	9,91	1
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Secretaría General	9,91	1
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de Comunicación	7,69	2
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de Recursos Humanos	7,69	2
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de Administración	7,66	2
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable del Área Jurídica	7,66	2
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Responsable del Área Técnica y Mantenimiento	7,66	2
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de Clientes	7,29	2
Grupo 2 Nivel A Tramo 3	Responsable de Acción Exterior	7,29	2
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable Centro de Formación	7,26	2
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de RSC	7,26	2
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de Estadística	7,26	2
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable de Sostenibilidad y PRL	7,26	2
Grupo 2 Nivel A Tramo 1	Responsable de Mercados	6,88	3
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Responsable del Área TIC	6,66	3
Grupo 3 Nivel A Tramo 3	Técnico/a Senior de Seguridad	6,55	3
Grupo 3 Nivel B Tramo 3	Técnico/a de RRHH	6,46	3
Grupo 2 Nivel A Tramo 1	Técnico/a Senior de PRL	6,2	3
Grupo 2 Nivel A Tramo 1	Técnico/a Senior de Seguros	6,2	3
Grupo 2 Nivel A Tramo 1	Técnico/a Senior Jurídico Patrimonial	6,2	3
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior de Infraestructuras	6,2	3
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior de Registro y Archivo	6,2	3
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior PRL	6,2	3
Grupo 2 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior Prospectiva	6,2	3
Grupo 3 Nivel A Tramo 3	Técnico/a Senior de TIC	6,2	3
Grupo 3 Nivel A Tramo 3	Técnico/a Senior de Administración	6,2	3
Grupo 3 Nivel A Tramo 3	Técnico/a Senior de Peajes y Accesos	6,2	3
Grupo 3 Nivel A Tramo 3	Técnico/a Senior de Protocolo	6,2	3
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior de Administración	5,18	4
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior de Mantenimiento	5,18	4
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior de Seguridad	5,18	4
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Secretaría de Dirección	5,03	4
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Secretaría del Consejo	5,03	4
Grupo 2 Nivel A Tramo 1	Técnico/a de PCI	4,8	5

Grupo 3 Nivel B Tramo 2	Técnico/a de Comercio Exterior	4,58	5
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Técnico/a Senior de Estadística	4,56	5
Grupo 3 Nivel A Tramo 2	Técnico/a de Mantenimiento	4,55	5
Grupo 3 Nivel B Tramo 2	Técnico/a Contable	4,55	5
Grupo 3 Nivel B Tramo 2	Técnico/a Jurídico	4,55	5
Grupo 3 Nivel B Tramo 3	Técnico Compliance	4,55	5
Grupo 3 Nivel B Tramo 3	Técnico/a de Formación	4,55	5
Grupo 3 Nivel B Tramo 3	Técnico/a de Mercados	4,55	5
Grupo 3 Nivel B Tramo 3	Técnico/a de TIC	4,55	5
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Comunicación	4,27	6
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Estadística	4,19	6
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Formación	4,19	6
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Mercados	4,19	6
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Sostenibilidad	4,19	6
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a Jurídico Patrimonial	4,19	6
Grupo 4 Nivel A Tramo 2	Administrativo/a Contable	4,19	6
Grupo 4 Nivel A Tramo 2	Administrativo/a de Dirección	4,19	6
Grupo 4 Nivel A Tramo 3	Administrativo/a de Clientes	4,19	6
Grupo 4 Nivel A Tramo 3	Administrativo/a de Registro y Archivo	4,19	6
Grupo 4 Nivel A Tramo 3	Administrativo/a de Sistemas	4,19	6
Grupo 4 Nivel A Tramo 3	Administrativo/a Programador	4,19	6
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Mantenimiento	4,01	6
Grupo 3 Nivel B Tramo 1	Administrativo/a de Peajes y Accesos	4,01	6
Grupo 4 Nivel A Tramo 3	Oficial de Mercados	4,01	6
Grupo 4 Nivel A Tramo 3	Conductor/a de Mensajería Interna	4,01	6

Dicha información se ha trasladado a una nube de valoración de puestos, en la cual se puede apreciar el descenso lineal de las valoraciones asociadas a cada puesto.

Se diferencian un total de **64 puestos de trabajo** activos, comenzando con el perfil de DIRECCIÓN GENERAL correspondiente al valor máximo (40 puntos, una ponderación total de 9,91 y en el grupo1), hasta el perfil de CONDUCTOR/ MENSAJERÍA INTERNA que responde al valor mínimo (18,1 puntos y una ponderación total de 4,01 en el grupo 6).

Por otro lado, a continuación, se puede observar el escalonado existente diferenciando los bloques de posiciones:



Se han categorizado según los puestos reales efectivos y la agrupación por igual valor aprobada.

El registro salarial se ha realizado utilizando Excel siguiendo las marcas pautadas por la normativa específica para el diagnóstico de Brecha Salarial de Género desarrollada por el Instituto de las Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con el objetivo de que las organizaciones puedan realizar un diagnóstico de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución salarial mediante:

- Un análisis comparativo de las medias de los salarios de mujeres y hombres.
- Un análisis comparativo de las medianas de los salarios de mujeres y hombres.
- Identificación de orígenes de las diferencias salariales.
- Planteamiento de acciones correctoras.

Para la comparación de los salarios se utiliza la retribución efectiva de todos los meses y la equiparada, es decir:

- **Normalizada:** aquella que la persona obtendría si hubiera estado contratada a tiempo completo y sin reducción de jornada durante todo el periodo de referencia.
- **Anualizada:** aquella que la persona obtendría si hubiera estado contratada de principio a fin, los 360 días del año.

Adicionalmente, se ha evaluado cualitativa y cuantitativamente la política de retribución, promociones y el impacto del sistema de conciliación (reducciones de jornada).

Definimos la brecha salarial como la variación o diferencia porcentual mayor o igual a un 25% entre la retribución en media/ mediana de la mujer y la retribución en media/ mediana del hombre, utilizado la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha Salarial de género} = \frac{(\text{salario media/mediana hombre} - \text{salario media/mediana mujer})}{\text{salario media/mediana hombre}}$$

- Si el valor resultante es positivo, la mujer percibe un salario inferior.
- Si el valor resultante es negativo, la mujer percibe un salario superior.

*Solo se compararán las medias /medianas en aquellos casos donde existan ambos géneros.*

## Conclusiones

Una vez establecidos los puestos de IGUAL VALOR se han realizado medias y medianas para todas las AGRUPACIONES, donde **en total NO EXISTE BRECHA SALARIAL EN LA MEDIA EQUIPARADA SITUÁNDOSE EN UN -4,09%** a favor del colectivo mujer. Encontramos que las mujeres ocupan puestos de mayor responsabilidad mientras que los hombres se concentran en el grupo 6. Quedando esto confirmado por una **mediana que se sitúa en 4,39%** a favor del colectivo hombre, esto supone que el importe medio de ambas escalas no presenta diferencias.

Se realiza el **análisis de la valoración en cada una de las agrupaciones** para comprobar que **no arrojan brecha**, así como el ajuste en cada uno de los puestos de igual valor a la política retributiva común establecida en **MERCAMADRID**, donde se establece un criterio basado en su CONVENIO COLECTIVO.

En cuanto a los complementos asignados por puesto, se han analizado y se ha comprobado la ausencia de discrepancias en el modelo teórico, así como en la aplicación del resto de conceptos salariales y extrasalariales, aplicándose todos ellos independientemente del género de la persona trabajadora.

Podemos afirmar que no existe discriminación por género.

Se recomienda realizar los registros salariales por agrupaciones definidos en la presente auditoría retributiva para los próximos años quedando de esta manera asegurada la comparativa entre puestos de IGUAL VALOR.

## Plan de mitigación

### Acciones de mitigación

1. Aprobación por parte de la mesa social de realizar los próximos registros retributivos (2025-2029) por agrupación de IGUAL VALOR establecidos en la presente auditoría retributiva.
2. Comparación de los registros retributivos anuales para el control de la brecha salarial.

### Planificación de las acciones de mitigación

N	Acción	Responsable	Fecha realización
1	Aprobación de realizar los registros retributivos del 2024 en adelante por Agrupaciones de igual valor.	Comisión negociadora PI	Diciembre 2025
2	Comparación de los registros retributivos anuales para el control de la brecha salarial	Comisión de evaluación y seguimiento	Diciembre 2025-2029

## Conclusiones y recomendaciones

Como **CONCLUSIONES** del diagnóstico vemos que:

En su **plantilla**, se encuentra en situación masculinizada de relativo equilibrio en cuanto a hombres y mujeres, siendo su situación actual de 39 mujeres, un 34,51% y 74 hombres, un 65,49%, población cercana al equilibrio 40%-60% deseado.

**Su distribución** poblacional, se sitúa en una edad media en torno a 46-59 años, en su mayoría con contrato fijo y donde la antigüedad media supera 10 años. Presenta diversidad en cuanto a sus nacionalidades y capacidades funcionales diversas que representan más del 2% de la plantilla. En cuanto a la formación, hay un 44% con categoría de titulados superiores.

**Condiciones de trabajo:** Prácticamente el 100% de la plantilla tiene contrato indefinido. La distribución de la jornada de trabajo es de 35 horas semanales para el 100% de la plantilla. La flexibilidad del horario facilita ajustes de conciliación.

La clasificación profesional del **MERCAMADRID** se rige bajo IX CONVENIO COLECTIVO DE MERCAMADRID, S.A. donde las personas trabajadoras se han clasificado de acuerdo a la función que realizan, o donde mejor se ajustan en alguna de las categorías profesionales.

**Acceso, selección y contratación:** no existe discriminación en el proceso de incorporación, se realiza un esfuerzo en equilibrar la plantilla. Se publican las vacantes internamente y se vigila el lenguaje sexista en los anuncios.

**Promoción:** se realiza en base a criterios de valoración de las personas responsables, no existe un programa de evaluación del desempeño que fomente la objetividad y transparencia, no obstante, se trata de promocionar la paridad en los distintos puestos de responsabilidad trabajando listas igualitarias.

**Formación:** El plan de formación es común y no ofrece distinciones por género. Durante el año 2024 no se ha realizado formación en sensibilización igualdad a toda la plantilla. Los cursos se realizan durante la jornada laboral, cualquier persona puede solicitar participar en algún curso que la empresa imparte o alguno que considere útil para su trabajo o carrera profesional. Existe un fondo social para cubrir las necesidades formativas individuales. Se han realizado 2.783 horas de formación.

**Retribución:** la política retributiva es común, no hace distinciones directas o indirectas por género. No presenta brecha salarial situándose su media equiparada en un **-4,09%** y su mediana equiparada en un **4,39%** y los conceptos están establecidos por convenio lo que permite una transparencia en todos los ámbitos de la empresa.

**Conciliación:** Dispone de mecanismos de conciliación de la vida familiar y profesional más allá de los establecidos por la normativa como la flexibilidad de jornada y el trabajo en remoto o a distancia, jornadas completas de con diferentes horarios que permiten el ejercicio de conciliación y corresponsabilidad.

**Salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual:** Existe un cumplimiento en materia de ergonomía y prevención de riesgos. No tiene el protocolo de acoso actualizado y no realiza políticas específicas para personas en riesgo de exclusión o víctimas de violencia. No se ha registrado ningún caso de acoso en 2025.

**Cultura, comunicación y sensibilización:** Existe una política de RSC y comunicación al empleado/a, esta no se basa en una política de comunicación corporativa, se presentan como acciones individuales. La comunicación se cuida para no presentar un lenguaje sexista y mantiene una vigilancia en esta línea.

**La infrerrepresentación femenina:** Distribución masculinizada en cuanto a los márgenes recomendados. No hay ninguna acción específica para fomentar la promoción femenina.

# Acciones positivas

## Calendario

Concepto	fecha	2026												2027												2028												2029											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Acceso selección y contratación</b>																																																	
Promocionar la paridad de género entre los departamentos	ene-26	■																																															
<b>Promoción</b>																																																	
Implantar un sistema de fomento de la promoción femenina	jun-27													■																																			
<b>Formación</b>																																																	
Formación en materia de igualdad comité de igualdad	ene-26	■																																															
Formación a Directores, responsables de área y mandos intermedios en materia de igualdad e impacto en su gestión de personas	ene-26	■																																															
Incorporación de formación en igualdad en el marco del Plan de Acogida.	2026-2029	■												■												■												■											
Formación interna en igualdad al resto de la plantilla	feb-26	■																																															
<b>Retribución</b>																																																	
Revisión y control de la brecha salarial por género.	2026-2029													■												■												■											
<b>conciliación</b>																																																	
Desconexión digital	dic-26													■																																			
Jornada de sensibilización a managers como impulsores y facilitadores de la conciliación.	ene-26	■																																															
<b>corresponsabilidad</b>																																																	
Impulso a la movilidad interna.	ene-26	■																																															
<b>salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual</b>																																																	
Difusión del Protocolo de acoso sexual.	2026-2029	■												■												■												■											
Formación en prevención de conductas cuestionables, violencia de género y en riesgo de exclusión	jun-26	■																																															
Elaboración de protocolos de violencia de género y mujeres en riesgo de exclusión	may-26	■																																															
Prevención de riesgos psicosociales y salud mental del empleado	2026-2029	■												■												■												■											
<b>cultura, comunicación y sensibilización.</b>																																																	
Difusión interna del Plan de Igualdad.	ene-26													■																																			
Comisión de evaluación y seguimiento	diciembre 2026-2029													■												■												■											
Actualización de los documentos desde el lenguaje inclusivo y la igualdad de oportunidades en la empresa.	2026-2029													■												■												■											

# Acceso, selección y contratación.

## Promoción de la paridad de género por Departamentos y Grupos Profesionales.

Objetivo	Equilibrar la distribución de la plantilla en Grupos Profesionales y Departamentos masculinizados o feminizados. Impulso a la búsqueda y selección de mujeres en Grupos y Departamentos masculinizados.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Involucración de todas las personas intervinientes en los procesos de selección con dichos objetivos.</li> </ul>
Periodicidad	Semestral.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ % Hombres y mujeres por Grupo Profesional.</li> <li>▪ %Hombre y mujeres por Departamento.</li> <li>▪ Número de candidatos y candidatas por proceso de selección.</li> </ul>
Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos.
Fecha de ejecución	Enero de 2026
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Recursos	6 personas

# Promoción.

## Implantar un sistema de evaluación de desempeño

Objetivo	<p>Implantar un Diálogo del Desempeño bidireccional en nuestra corporación para garantizar una evaluación justa, objetiva, equitativa y transparente del desempeño de toda la plantilla, promoviendo así la igualdad de oportunidades, la equidad y el desarrollo profesional sin discriminación alguna. Este plan permitirá un diálogo completo entre el subordinado y el superior, donde se puedan detectar situaciones de mejora que redunden en beneficio individual del empleado/a y por ende en el conjunto de la organización.</p> <p>Dicho proceso tendrá relación directa con los procesos de promoción interna y de formación.</p>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implantación de un sistema de evaluación del desempeño objetivo y común para todas las áreas consultando para su diseño, con la intervención del Comité de empresa.</li> <li>▪ Formación a toda la plantilla en todo el proceso, características y metodología del Diálogo del Desempeño.</li> <li>▪ Formación específica dirigida a los cargos de dirección, responsables y trabajadoras/es para unificar criterios desde la perspectiva de género.</li> </ul>
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Generar un estándar o básicos de las políticas comunes</li> <li>▪ Nº de cursos realizados</li> <li>▪ Encuestas de percepción.</li> </ul>

Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos
Fecha de ejecución	Junio de 2027
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Presupuesto	7.520€

## Formación

### Formación en Igualdad al Comisión de evaluación y seguimiento

Objetivo	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad en materia de políticas de igualdad y especialmente sobre los roles y ejecución de responsabilidades concretas de los miembros del Comité durante la implantación y seguimiento del Plan.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Celebración de una acción tanto formativa como de trabajo, con dos objetivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formación en políticas de igualdad y acciones de seguimiento.</li> <li>▪ Reparto de roles y responsabilidades para los/as integrantes del Comité sobre la ejecución y seguimiento de las acciones recogida en el Plan de Igualdad.</li> </ul> </li> </ul>
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jornada realizada. Documentación de la misma registrada.</li> <li>▪ Responsabilidades consensuadas y aceptadas.</li> </ul>
Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos Comité de Igualdad
Fecha de ejecución	Enero 2026
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Presupuesto	845€

### Formación a Directores/as, responsables de área y mandos intermedios en materia de igualdad e impacto en su gestión de personas.

Objetivo	Sensibilizar al colectivo de Directores/as y responsables de la organización en la necesidad de gestionar personas desde la perspectiva de género.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realización de Jornadas de sensibilización y formación que contemplen los siguientes contenidos orientativos: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La igualdad en presentación de información sobre la distribución de plantilla y datos de formación recibida por géneros.</li> <li>▪ Presentación de las acciones del Plan de Igualdad relativas a la promoción y formación.</li> <li>▪ Recursos internos en materia de igualdad disponibles.</li> <li>▪ Impacto de las acciones del plan en el rol del mando: identificación de necesidades formativas, de intereses</li> </ul> </li> </ul>

	motivacionales, de fortalecimiento de la selección interna etc.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de acciones formativas realizadas.</li> <li>▪ Número de participantes (mandos).</li> </ul>
Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos Comité de Igualdad
Fecha de ejecución	Enero 2026
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Presupuesto	1790€

### Incorporación de formación en Igualdad en el marco del Plan de Acogida.

Objetivo	Formar a las nuevas incorporaciones de plantilla en materia de Igualdad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporación de módulos, comunicados e información sobre igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluidos mandos intermedios.</li> </ul>
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de nuevas incorporaciones formadas.</li> <li>▪ Plan de Acogida actualizado y documentos que en materia de Igualdad recoge.</li> </ul>
Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos Comité de Igualdad
Fecha de ejecución	Anual
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Presupuesto	320€

### Formación interna en igualdad al resto de la plantilla

Objetivo	Informar y formar a la plantilla a través de reuniones o cursos dentro de la jornada de trabajo, sobre el Plan de Igualdad. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Difusión, divulgación y formación del Plan de Igualdad y el protocolo de acoso.</li> </ul>
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan de difusión y formación del Plan de Igualdad y protocolo de acoso realizado.</li> <li>▪ Nº personas informadas / nº personas de la plantilla.</li> <li>▪ Número de acciones de divulgación realizadas por el Comité.</li> <li>▪ Registro de acciones, contenidos y participantes de las acciones.</li> </ul>
Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos Comité de Igualdad
Fecha de ejecución	Febrero 2026
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Presupuesto	885€

## Retribución.

### Revisión y control de la brecha salarial por género.

Objetivo	Establecer criterios de gestión retributiva en el caso de brecha salarial, fundamentalmente en el grupo de responsables
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de un análisis periódico de salario en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para, en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.</li> </ul>
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualizar los puestos de IGUAL VALOR en el caso de modificaciones organizativas.</li> <li>Justificación de brecha salarial establecida, si procede.</li> <li>Objetivos retributivos establecidos.</li> <li>Criterios de gestión retributiva identificados.</li> </ul>
Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos
Fecha de ejecución	Anual
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Recursos	6 personas

## Conciliación.

### Desconexión digital

Objetivo	Generar un equilibrio entre la vida profesional y personal con descansos reales mejorando en materia de conciliación.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación y mentalización sobre la aplicación del Protocolo de desconexión digital.</li> <li>Elaboración del documento garantizando el acceso universal al mismo.</li> </ul>
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de desconexión</li> <li>Registro de las acciones de divulgación realizadas.</li> </ul>
Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos Comité de Igualdad
Fecha de ejecución	Diciembre 2026
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Presupuesto	3.120€

### Jornada de sensibilización a Directores/as y responsables como impulsores y facilitadores de la conciliación.

Objetivo	Informar y comunicar sobre la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar a los Directores/as y responsables, incentivando su posterior traslado a los equipos.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporación de la acción en el Plan formativo de igualdad dirigida a Directores/as y responsables.</li> <li>▪ Estandarización de la cesión de permisos</li> <li>▪ Eliminar barreras de “consecuencias”</li> </ul>
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de Directores/as y responsables participantes.</li> </ul>
Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos Direcciones / Responsables de área
Fecha de ejecución	Enero 2026.
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Presupuesto	1.500€

## Corresponsabilidad familiar.

### Impulso a la movilidad interna.

Objetivo	Favorecer un mayor equilibrio entre hombres y mujeres respecto a la contratación con reducción de jornada y jornadas flexibles.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Información a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo, o de aumento de jornada a través de los medios disponibles.</li> </ul>
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Variación porcentual de la distribución de plantilla por sexo y modalidad de contrato.</li> </ul>
Responsables	Comité de Igualdad
Fecha de ejecución	Enero de 2026
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Recursos	6 personas

# Salud laboral, violencia de género y prevención del acoso sexual.

## Difusión y actualización del Protocolo de acoso.

Objetivo	Garantizar un entorno de trabajo seguro para todas las personas trabajadoras y asegurar el conocimiento de toda la plantilla tanto del protocolo de actuación ante acoso sexual, como del procedimiento interno para la realización de denuncias en la materia y su adecuada canalización.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboración y negociación del Protocolo de acoso.</li> <li>▪ Comunicar y difundir el Protocolo</li> <li>▪ Incorporación del protocolo de actuación en el Plan de Acogida y vincularlo en acciones formativas donde pueda aplicar.</li> </ul>
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acciones de divulgación del Protocolo realizadas y documentadas.</li> </ul>
Responsables	Comisión de evaluación y seguimiento
Fecha de ejecución	2026 a 2029
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Recursos	6 personas

## Formación en prevención de conductas cuestionables violencia de género y en riesgo de exclusión.

Objetivo	Sensibilizar a la plantilla en materia de <b>conductas cuestionables</b> , violencia de género y riesgo de exclusión.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inclusión en la formación de <b>conductas cuestionables</b> prevención de la violencia de género y riesgo de exclusión.</li> <li>▪ Formación específica dirigida a Directores/as y responsables</li> <li>▪ Formación a los miembros de la comisión.</li> <li>▪ Sensibilización y funcionamiento al resto de la plantilla y nuevas incorporaciones</li> </ul>
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de acciones formativas que en materia de Prevención de RRLL han incorporado prevención de violencia de género.</li> <li>▪ Número de participantes en la acción formativa.</li> </ul>
Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos Área de Sostenibilidad y Prevención de Riesgos.
Fecha de ejecución	Junio de 2026
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Presupuesto	1.838€

### Elaboración de protocolos de violencia de género y riesgo de exclusión

Objetivo	Elaborar unos protocolos de actuación específicos para la prevención de la violencia de género y riesgo de exclusión.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protocolo de prevención víctimas violencia de género</li> <li>▪ Protocolo de prevención mujeres en riesgo de exclusión</li> </ul>
Periodicidad	puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protocolos.</li> </ul>
Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos Comité de Igualdad
Fecha de ejecución	Mayo 2026
Seguimiento	Reunión anual Comisión de evaluación y seguimiento
Presupuesto	1.025€

### Prevención de riesgos psicosociales y salud mental del empleado

Objetivo	Conocer los riesgos Psicosociales de la plantilla. Conocer y Prevenir las situaciones de riesgo en este ámbito para proteger la salud mental de las personas trabajadoras
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar una evaluación de riesgos psicosociales en la plantilla</li> <li>▪ Ampliar la línea de atención psicológica de la fundación a la plantilla.</li> <li>▪ Jornada de sensibilización sobre capacidades mentales diferentes.</li> </ul>
Periodicidad	puntual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protocolos</li> <li>▪ Puesta en marcha y comunicación de la línea de apoyo psicológico</li> <li>▪ Acciones de sensibilización.</li> </ul>
Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos Comité de Igualdad
Fecha de ejecución	2026 a 2029
Seguimiento	Reunión anual Comisión de evaluación y seguimiento
Presupuesto	1.025€

## Cultura, comunicación y sensibilización

### Difusión interna del Plan de Igualdad.

Objetivo	Garantizar el conocimiento del Plan de Igualdad a la Plantilla.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Difusión en las acciones de formación y comunicación contempladas en el Plan de Igualdad.</li> </ul>
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan de igualdad integrado en documentos</li> <li>▪ Número de acciones de difusión del Plan de Igualdad realizadas y registradas.</li> </ul>

Responsables	Dirección de Estrategia / Recursos Humanos Comité de Igualdad
Fecha de ejecución	Enero de 2026
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Recursos	6 personas

### Comisión de evaluación y seguimiento

Objetivo	Seguimiento de los resultados del Plan de Igualdad 2026-2029
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reunión de trabajo con los siguientes objetivos: periodicidad de seguimiento, atribuciones concretas de las personas integrantes del Comité y análisis conjunto de próximas acciones.</li> <li>▪ Convocatoria a medios de comunicación o incorporación del Plan de Igualdad en intranet corporativa.</li> </ul>
Periodicidad	Anual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acta del Comisión de evaluación y seguimiento</li> </ul>
Responsables	Comité de Dirección Comité de Igualdad
Fecha de ejecución	Diciembre de 2026 a 2029
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Recursos	6 personas

### Actualización de los documentos desde el lenguaje inclusivo y la igualdad de oportunidades en la empresa.

Objetivo	Analizar la documentación en materia de igualdad que dispone la empresa con objeto de registrarla, actualizarla y ponerla en valor para futuras acciones.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Análisis de los contenidos y actualización.</li> <li>▪ Si se utilizan imágenes y/o textos generados por IA en el ámbito de actuación del MERCAMADRID, se vigilará especialmente que las imágenes y/o textos no contienen sesgos de ningún tipo y/o no reproducen o perpetúan sesgos.</li> </ul>
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documentos internos revisados y actualizados.</li> <li>▪ Plantilla de recursos y canales de acceso cumplimentada.</li> </ul>
Responsables	Comité de Dirección Comité de Igualdad
Fecha de ejecución	2026 a 2029
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de evaluación y seguimiento
Recursos	6 personas

## Seguimiento y evaluación.

El seguimiento es un instrumento clave para registrar el desarrollo del Plan de igualdad, puesto que permite identificar el grado de funcionamiento de éste y adaptar su contenido en función de las necesidades que puedan surgir durante la implementación de las diferentes acciones propuestas.

Del mismo modo, la evaluación permite conocer el nivel de consecución alcanzado por el Plan, es decir, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa y sobre la plantilla.

En este caso, tanto el seguimiento como evaluación del plan de igualdad lo realizará parte de la Comisión negociadora.

### ¿Por quién está compuesto la Comisión de evaluación y seguimiento?

La antigua comisión negociadora. Se dará continuidad a las personas elegidas para formar parte de esta comisión de evaluación y seguimiento que quedaran ratificadas en el primer acta de la reunión de seguimiento.

Nombre y Apellidos	Cargo
M <sup>a</sup> Teresa Montero Montero	Directora de Estrategia
Carmen Quijano Ruiz	Responsable de RRHH
José Raúl de Paz Gómez	Técnico de RRHH
Iván Coronado Lamor	RLPT CSIT-UP
Jesús Alberto Benítez Fornell	RLPT UGT
Paloma de La Riva Amez	RLPT UGT

### ¿Cuáles son las funciones (orientativas) de la Comisión de evaluación y seguimiento?

- Realizar seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el plan
- Asesorar en la forma de implementación de las acciones
- Evaluar las diferentes acciones implementadas
- Elaborar anualmente un informe donde se manifiesten los avances logrados respecto a los objetivos de igualdad en la compañía

Para garantizar el cumplimiento de las funciones al Comité de Igualdad, la empresa se responsabilizará de poner a su disposición toda la información necesaria y solicitada, así como de dotar los medios para la realización de sus reuniones de seguimiento.

### ¿Cómo funciona la Comisión de evaluación y seguimiento?

Durante el primer año tras la firma y/o lanzamiento del Plan de Igualdad, se reunirá cada tres meses de manera ordinaria, pasando a realizar reuniones semestrales los años siguientes. No obstante, se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario previa comunicación a sus integrantes.

Si alguno de los miembros del Comité no pudiera asistir a una reunión, existiría la posibilidad de ceder su puesto de manera puntual a otro miembro de la empresa que reúna las cualidades necesarias, siempre y cuando se avise con antelación de una semana y sea aprobado por el resto de los miembros del Comité.

Las decisiones y acuerdos de la Comisión necesitarán ser votadas por una mayoría definida por mitad más uno, para gozar de validez.

### ¿Con qué medios cuenta la Comisión de evaluación y seguimiento?

Para el correcto desempeño de las funciones de la Comisión de evaluación y seguimiento, la compañía se encargará de facilitar los medios necesarios, tales como:

- Lugar habilitado para la realización de las reuniones.
- Material necesario para el buen desarrollo de las reuniones (pantallas, proyectores, documentación impresa, etc.).

### Procedimiento de modificaciones para las subsanaciones

Se fija como procedimiento para control, seguimiento y análisis de las desviaciones un cuadro de control en Excel de cada una de las medidas, donde se identifica:

- Acciones
- KPIs
- Status
- Asignada a
- Seguimiento por
- Fecha Planificada
- Fecha Fin
- Observación
- Desviación
- Acción
- Fecha Revisión
- Vº Bº / Validación

### Procedimiento de solución de discrepancias

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad se obligan a poner en conocimiento de la Comisión de Igualdad cuantas dudas, discrepancias y modificaciones, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo a fin de que mediante su intervención y bajo el principio de buena fe, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o en su defecto, la parte afectada por el requerimiento podrá solicitar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad o en su defecto la parte afectada, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá

de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen se acudirá a la solución autónoma de conflictos de arbitraje o mediación.

Así lo acuerdan de manera unánime y firman a 15 de diciembre de 2025

Por la empresa:

Por los RLPTs:

M<sup>ª</sup> Teresa Montero Montero

Paloma de La Riva Amez

Carmen Quijano Ruiz

Jesús Alberto Benítez Fornell

José Raúl de Paz Gómez

Iván Coronado Lamor