

ACTA DE LA REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MERCADONA S.A.

U.G.T.

D^a. Fina Cerezo Hernandez
D^a. Inma Curciel Adorna
D^a. Vanesa Barco Gómez (Asesora)

CC.OO.

D^a. Josefina Juárez Mora
D. Francisco Muñoz Cortes
D^a. Rosalía Pascual Moreno (Asesora)
D^a. M^a José Benavides (Asesora)

Sindicato Independiente

D. José Vte. Pintado Ortega
D. José Francisco Pérez Llopis (Asesor)

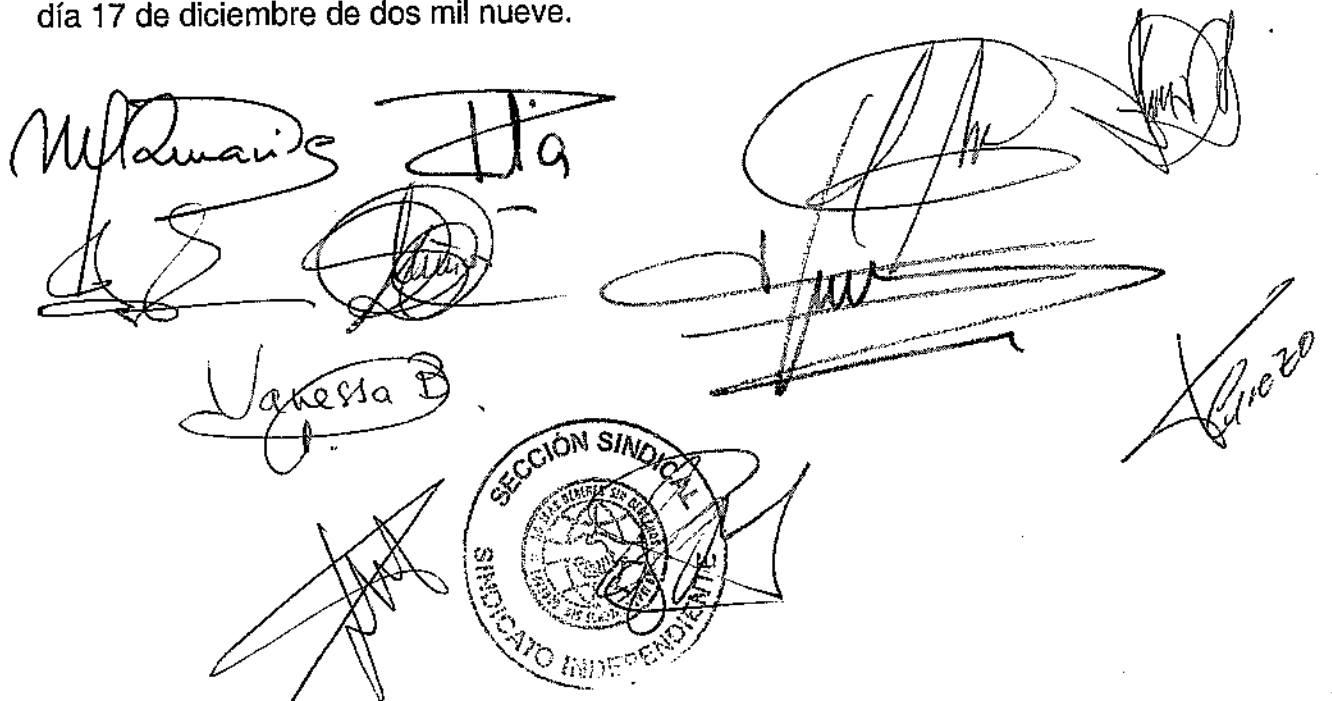
Mercadona S.A.

D. Francisco Aparicio Caballer
D^a. Carmen Hervás Cantó.

Que desde el pasado 14 de Enero de 2009, fecha en la cual se constituyó la Comisión de Igualdad de Oportunidades para elaborar el Plan de Igualdad de Mercadona S.A., dicha Comisión se viene reuniendo periódicamente a los efectos de negociar y elaborar las bases en las cuales se cierran los acuerdos para la concepción definitiva del citado Plan.

Que en el día de hoy, se aprueba por unanimidad el Plan de Igualdad, adjuntándose el texto del mismo.

Sin más temas que tratar se levanta la sesión siendo las 10,30 horas del día 17 de diciembre de dos mil nueve.



The image shows several handwritten signatures in black ink. One signature is clearly legible as 'Vanesa B'. Below the signatures is a circular stamp with the text 'SECCIÓN SINDICAL' at the top and 'SINDICATO INDEPENDIENTE' at the bottom. The stamp also contains a central emblem and some smaller text that is partially obscured by the signatures.

**Plan de Igualdad entre mujeres y
hombres
MERCADONA**

[Handwritten signatures and stamps]

[Circular stamp: SECCION SINDICAL SINDICATO INDEPENDIENTE]

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo **transversal** que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mercadona tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 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.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de empresa, considerándose como un principio

fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y 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, la salud laboral, etc.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de la empresa Mercadona se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

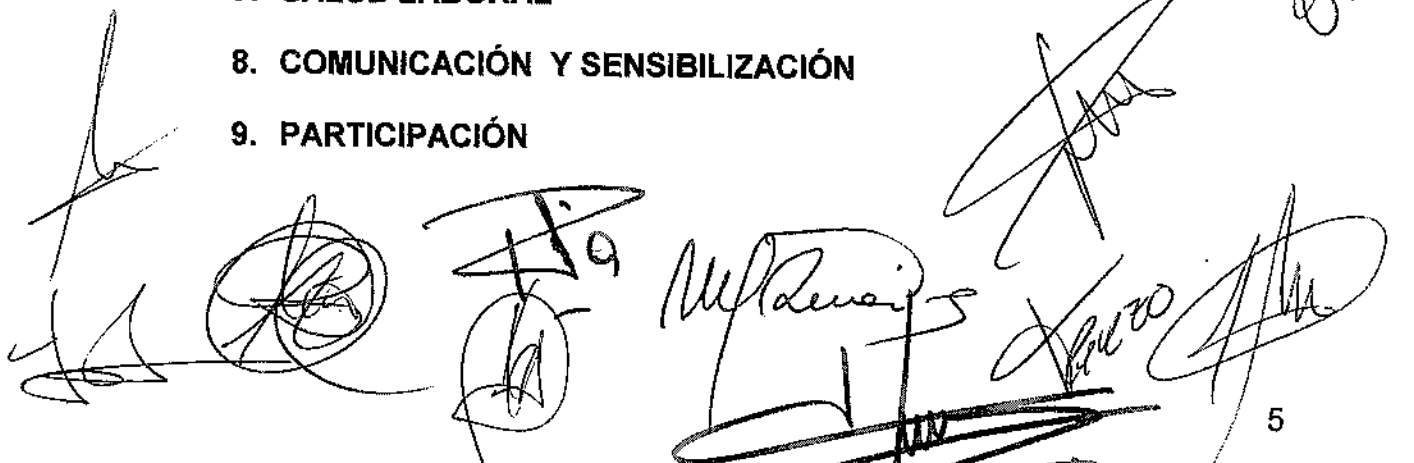
- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

El programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- **MEDIDAS**
- **PERSONAS RESPONSABLES**
- **PLAZOS DE EJECUCIÓN**

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, y calendario para cada una de las áreas siguientes:

1. **ACCESO A LA EMPRESA**
2. **CONTRATACIÓN**
3. **PROMOCIÓN**
4. **FORMACIÓN**
5. **RETRIBUCIÓN**
6. **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
7. **SALUD LABORAL**
8. **COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**
9. **PARTICIPACIÓN**



Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom center.

DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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.

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

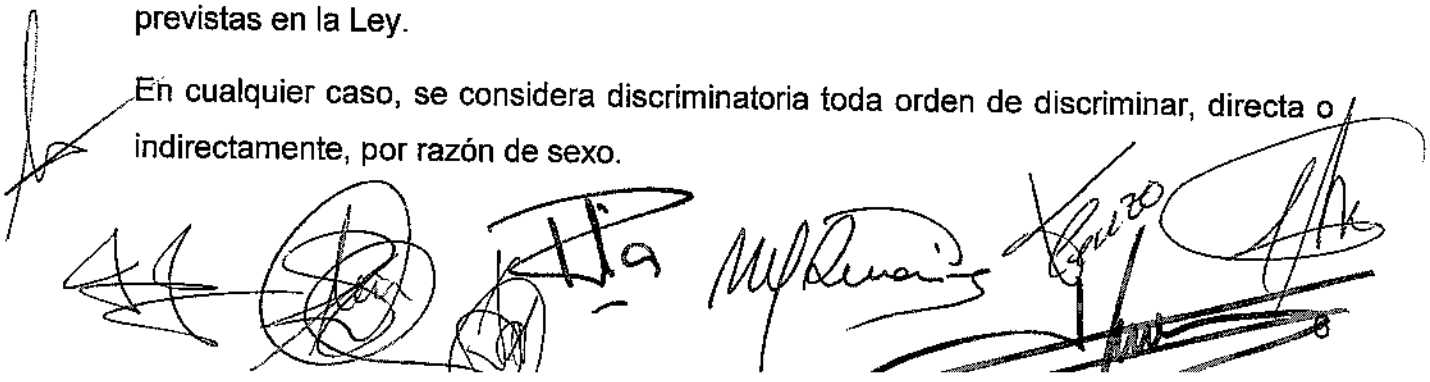
De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

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, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

A collection of handwritten signatures and scribbles in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and difficult to read, but they appear to be official or personal marks.



Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Indemnización frente a represalias.

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 mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad 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

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en 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

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, 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.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN


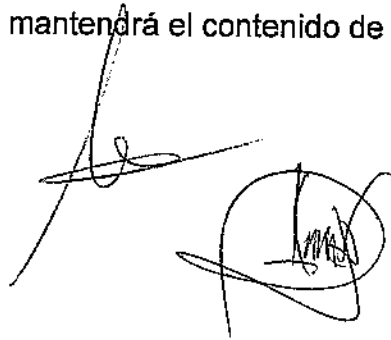
Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la empresa Mercadona y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que Mercadona pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

VIGENCIA

El presente Plan, conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su firma.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido de éste.



OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa Mercadona.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Creación de la figura de agente de igualdad como garante de dicha integración.
3. Revisar el convenio colectivo desde la perspectiva de género, elaborando propuestas para su introducción en el próximo.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. ACCESO A LA EMPRESA

- 1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- 1.2. Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexista para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.
- 1.3. Análisis y, revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección.
- 1.4. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.
- 1.5. Establecer acciones positivas para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

2. CONTRATACIÓN

- 2.1. Posibilitar el acceso desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo
- 2.1. Crear la figura de Agente de Igualdad en la empresa.

3. PROMOCIÓN

3.1. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

3.2. Seguimiento y, en su caso revisión, de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión de Seguimiento.

3.3. Informar, formar y Motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

3.4. Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.

4. FORMACIÓN

4.1. Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

4.2. Seguimiento del Plan de Formación implantado a partir de 2007, en relación al mejor desempeño de los puestos y a la promoción.

5. RETRIBUCIÓN

5.1. Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

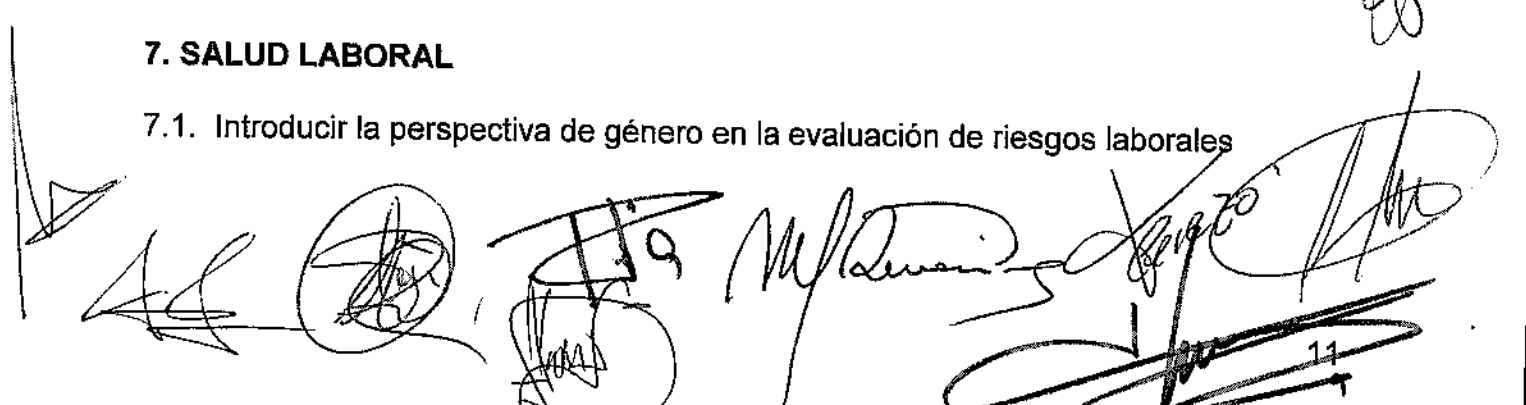
6.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

6.3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

7. SALUD LABORAL

7.1. Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales

The bottom of the page contains several handwritten signatures and marks. On the right side, there are two large, stylized signatures. At the bottom center, there is a signature that appears to be 'M. L. ...'. To the left of this, there are several other marks, including a large circle with a signature inside, and some scribbles. The page number '11' is written at the bottom right corner.

7.2 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

7.3. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.

8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

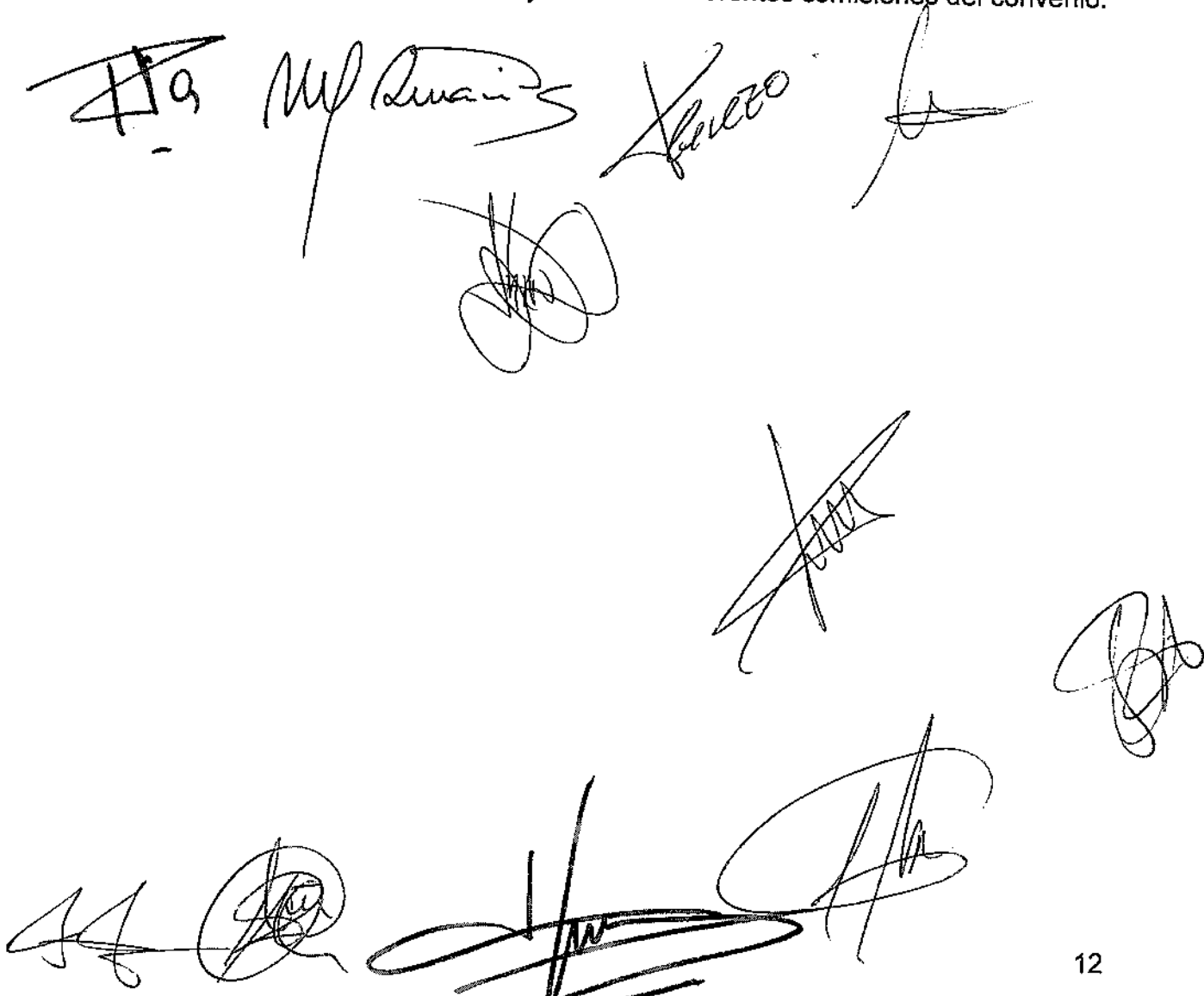
8.1. Incluir en el convenio colectivo un capítulo dedicado a la igualdad de trato y oportunidades en el que se explicita el compromiso de la empresa con la misma y su consideración como una prioridad en su estrategia general.

8.2. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

8.3. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. PARTICIPACIÓN

9.1. Promover la participación de mujeres en las diferentes comisiones del convenio.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. They appear to be signatures of various individuals, likely representing the signatories to the document.

MEDIDAS

1. ACCESO A LA EMPRESA

1.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.

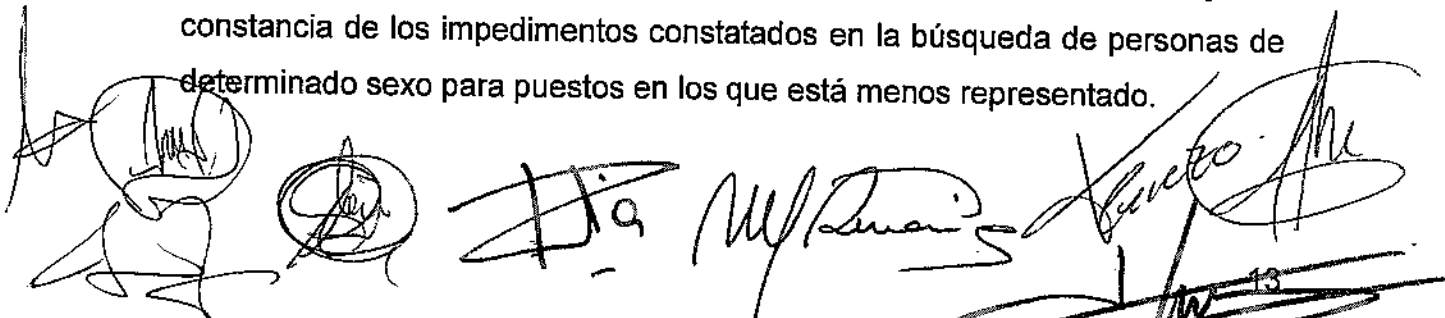
1. Revisar y modificar los documentos utilizados en los procesos de selección para eliminar:
 - o Las cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto de trabajo: estado civil, nº de hijos/as, y sustituir vehículo propio por tenencia o no del carnet de conducir.
 - o Los datos sobre empresas anteriores que no sean necesarios para acreditar la experiencia o la progresión profesional que se alegue y los referidos a las preferencias sobre puestos de trabajo figurarán como "opcionales".

PLAZO DE EJECUCIÓN: Primer Trimestre 2010
RESPONSABLE: Departamento de RRHH

2. Continuar realizando pruebas objetivas (tipo test) en los procesos de selección y seguir utilizando el modelo de solicitud de empleo como guión de la entrevista individual.
3. Revisar los guiones de las dinámicas grupales por si contienen elementos sexistas y para que visibilicen a las mujeres.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Primer Trimestre 2.010
RESPONSABLE: Responsable de Selección

4. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan, de los diferentes procesos de selección realizados, con los datos desagregados por sexo, dejando constancia de los impedimentos constatados en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos en los que está menos representado.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Primer Trimestre 2010
RESPONSABLE: Responsable de Selección (a través de informes)

1.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.

1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección:
 - a. Modificando el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir, utilizando términos no sexistas.
 - b. Incorporando un lenguaje no sexista a los procesos de difusión de las ofertas tanto por canales internos como externos de la empresa para contribuir al equilibrio de mujeres y hombres en la plantilla.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Primer trimestre 2010
RESPONSABLE: Responsable de Selección

2. Convocar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulte sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Primer trimestre de 2010
RESPONSABLE: Responsable de Selección

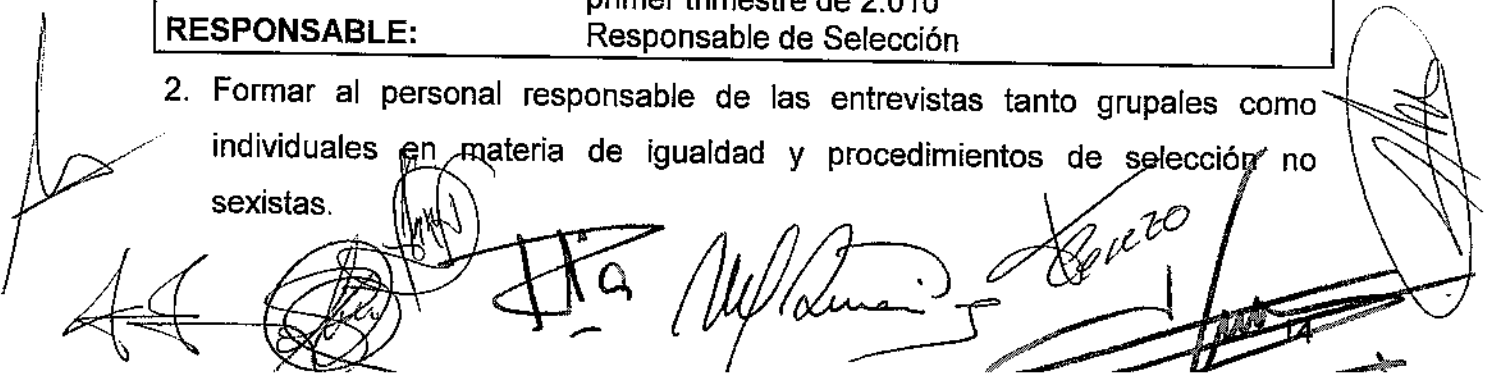
1.3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección.

1. Analizar desde la perspectiva de género los criterios que se utilizan en las dinámicas grupales para seleccionar a las personas que pasan a la entrevista individual, para evitar los estereotipos por razón de sexo.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma del Plan para su implantación en el primer trimestre de 2.010
RESPONSABLE: Responsable de Selección

2. Formar al personal responsable de las entrevistas tanto grupales como individuales en materia de igualdad y procedimientos de selección no sexistas.



PLAZO DE EJECUCIÓN: Primer semestre 2010.
RESPONSABLE: Responsable de Formación.

3. Revisar los contenidos de la primera fase de selección (presentación de la empresa) para evitar transmitir mensajes estereotipados por razón de sexo respecto a los puestos a cubrir.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma del Plan para su implantación en el primer trimestre de 2010
RESPONSABLE: Responsable de Selección.

1.4. OBJETIVO ESPECÍFICO

Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.

1. Revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (web, tabloneros de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma del Plan
RESPONSABLE: RRHH

2. En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Primer Trimestre 2010.
RESPONSABLE: RRHH.

3. Fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno y otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma del Plan
RESPONSABLE: RRHH

4. Disponer de una herramienta informática que permita conocer la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, departamentos, etc.

PLAZO DE EJECUCIÓN: 2º Semestre 2010
RESPONSABLE: Departamento de informática

5. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de la composición de la plantilla por grupos profesionales y sexo.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several others at the bottom.]

PLAZO DE EJECUCIÓN: Semestralmente
RESPONSABLE: Responsable de RRHH

1.5. OBJETIVO ESPECÍFICO

Establecer acciones positivas para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

1. Continuar con las colaboraciones o convenios con centros de formación profesional y ayuntamientos de localidades en las que se van a realizar nuevas aperturas, para la inserción de personal femenino en profesiones que están subrepresentadas en la empresa.

PLAZO DE EJECUCIÓN: En las nuevas aperturas
RESPONSABLE: Responsable de RRHH

2. En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida positiva de que a igualdad de condiciones y competencia accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde Primera convocatoria 2010.
RESPONSABLE: Responsable de Selección

2. CONTRATACIÓN

2.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Posibilidad de acceder desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo.

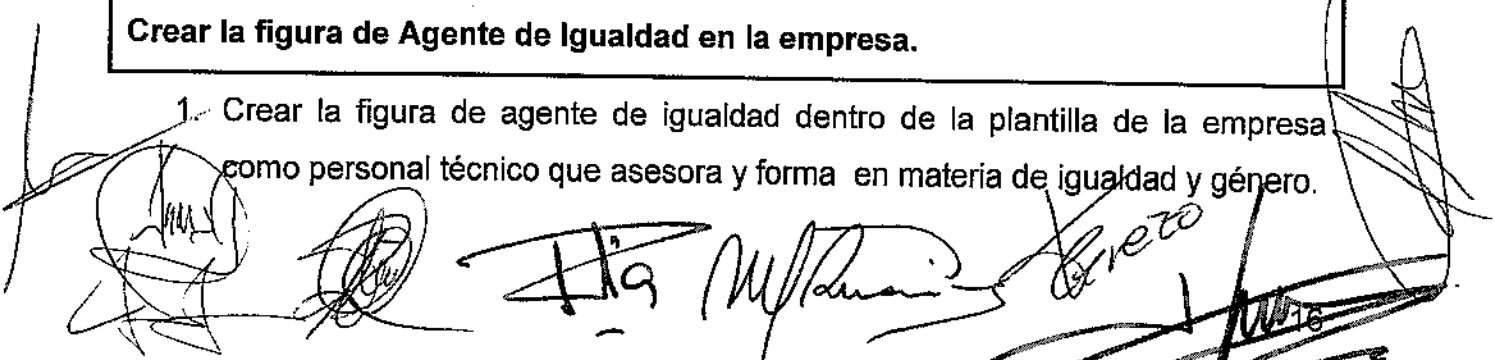
1. Para los contratos a tiempo parcial se podrá pasar a un contrato a tiempo total, cuando hayan vacantes o puestos de nueva creación, previo acuerdo entre las partes.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma
RESPONSABLE: Responsable de RRHH

2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Crear la figura de Agente de Igualdad en la empresa.

1. Crear la figura de agente de igualdad dentro de la plantilla de la empresa como personal técnico que asesora y forma en materia de igualdad y género.



PLAZO DE EJECUCIÓN:	Primer trimestre 2010
RESPONSABLE:	Responsable de RRHH

3. PROMOCIÓN

3.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

1. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Primer semestre de 2010
RESPONSABLE:	Responsable de Formación

2. Hacer un seguimiento semestral de la acción positiva referida a la cuota del 50% de participación de mujeres en la formación para la promoción, para verificar que las mujeres que han superado el curso de aspirante a monitor/a y coordinación de tienda han sido realmente promocionadas y para analizar y en su caso revisar, las causas por las que no lo han sido.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Primer semestre 2010 y sucesivos
RESPONSABLE:	Responsable de RRHH

3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Seguimiento y, en su caso revisión, de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados a la Comisión de Seguimiento.

1. Intervenir el Departamento de RRHH en la selección de las personas candidatas a los cursos de formación para puestos directivos y realizar el seguimiento de las pruebas objetivas que se utilizan.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Segundo semestre 2010
RESPONSABLE:	Responsable de Selección

3.3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

1. Revisar los canales de comunicación para que la información sobre cursos de formación y puestos vacantes llegue a los centros de la empresa.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	1er Trimestre 2010
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

2. Incluir en los cursos de inicio información para motivar e impulsar la movilidad de las trabajadoras a puestos en los que están subrepresentadas.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Primer trimestre de 2011
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

3.4. OBJETIVO ESPECÍFICO

Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.

1. Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Próxima convocatoria
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

2. Conocer la titulación y formación de las mujeres que tienen una sobrecualificación respecto a su puesto de trabajo para poder ofertarles cursos que favorezcan su promoción.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Primer semestre de 2010
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

3. Promover la participación de mujeres en cada una de las 3 convocatorias anuales (febrero, junio, octubre) de cursos para la formación de aspirantes a monitor/a y a coordinación de tienda. Compromiso de participación del 50% de las mujeres en los mismos.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	1ª Convocatoria 2010
RESPONSABLE:	Departamento de Formación

4. FORMACIÓN

4.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

1. Hacer el seguimiento del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Semestral
RESPONSABLE:	Departamento de Formación

2. Incluir en los cursos de formación de iniciación, información relacionada con las políticas de igualdad y no discriminación de la empresa y específicamente sobre el plan de igualdad.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Segundo semestre de 2010
RESPONSABLE:	Departamento de Formación

3. Recoger en el programa formativo de los grupos Gerente B en adelante, créditos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Primer trimestre de 2010
RESPONSABLE:	Departamento de Formación

4. Realizar una formación específica en materia de género e igualdad para las personas del Departamento de RRHH responsables de las políticas de selección, retribución, formación, etc.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Primer trimestre de 2010
RESPONSABLE:	Departamento de Formación

5. Hacer un seguimiento de las causas por sexo de los abandonos que se producen en los cursos para personal directivo.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	En cada convocatoria, a partir de 2010
RESPONSABLE:	Departamento de Formación

6. Informar al comité intercentros del Plan de formación.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Primer trimestre de 2010
RESPONSABLE:	Departamento de RR.HH.

4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Seguimiento del Plan de Formación implantado a partir de 2007, en relación al mejor desempeño de los puestos y a la promoción.

1. Rentabilizar la nueva herramienta informática que recoge los datos del personal referidos a la formación para conocer sus niveles de estudios y cursos realizados y saber su potencialidad de cara a los planes de carrera personalizados.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Primer Trimestre 2011
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

2. Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Semestralmente
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

3. Informar al Comité Intercentros sobre el Plan de Formación su grado de ejecución y la participación de las mujeres en él.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Semestralmente
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

5. RETRIBUCIÓN

5.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.

1. Suprimir del art. 20 del convenio de empresa, referido a la prima por objetivos, el requisito de la jornada completa recogido en el apartado b), adecuándolo así a la práctica habitual de la empresa.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Próximo convenio
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

2. Habilitar una herramienta informática que permita hacer el seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupos profesionales, desagregando en salario base y complementos.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Primer Semestre 2010
RESPONSABLE:	Departamento de Informática

3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Anualmente
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

6. CONCILIACIÓN

6.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

1. Financiar por parte de la empresa un folleto informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las existentes en la empresa que mejoran la legalidad. Distribuir por la parte social el folleto informativo.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Primer trimestre 2010
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH + Sindicatos

2. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tabloneros de anuncios, hojas informativas, etc.) para informar permanentemente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Desde la firma del Plan
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH + Sindicatos

3. Realizar un estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Ultimo Trimestre 2011- Primer Trimestre 2012
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

4. Disponer de una herramienta informática que ofrezca datos e información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas por motivos familiares y por sexo..

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Primer Trimestre 2011
RESPONSABLE:	Departamento de Informática

6.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

1. Aumentar a cinco años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de menores. Durante el primer año, se reservará el mismo puesto de trabajo y los cuatro años restantes, un puesto dentro del mismo grupo profesional.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Desde la firma del Plan
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

2. Aumentar la duración de la excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad hasta que cese la causa o hasta un máximo de cinco años. Durante el primer año, se reservará el mismo puesto de trabajo y durante el periodo restante, un puesto dentro del mismo grupo profesional.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Desde la firma del Plan
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

3. Conceder permisos no retribuidos, por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento para no perjudicar la organización del centro.

PLAZO DE EJECUCIÓN:	Desde la firma del Plan
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH

- Garantizar un permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma del Plan
RESPONSABLE: Departamento de RRHH

- Dar preferencia en la movilidad geográfica por motivos de cuidados de menores y familiares hasta segundo grado de consanguinidad, dependientes.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma del Plan
RESPONSABLE: Departamento de RRHH

6.3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

- Consensuar con los representantes sindicales, la realización de campañas informativas y de sensibilización dirigidas a los trabajadores sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y el cuidado de las personas dependientes

PLAZO DE EJECUCIÓN: Primer trimestre 2011
RESPONSABLE: Sindicatos + Departamento de RRHH

7. SALUD LABORAL

7.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Introducir la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales).

- El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, dentro de sus competencias, realizará el seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales para que se valoren los factores que en la actualidad puedan condicionar el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo (manipulación de cargas de almacenes, cámaras de congelados...).

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma del Plan
RESPONSABLE: Departamento de RRHH

7.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo).

1. Revisar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo existente para su adaptación a la legislación.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Tres meses, desde la firma del Plan
RESPONSABLE: Departamento de RRHH

2. Tipificar en el régimen disciplinario las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Proximo Convenio
RESPONSABLE: Sindicatos + Empresa

3. Difundir el protocolo de actuación a la plantilla, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma del plan
RESPONSABLE: Delegados y delegadas sindicales con liberación y Departamento de RR.HH.

4. Formar a los delegados y delegadas sindicales con liberación en la prevención, detección y tratamiento de los casos de acoso sexual.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Durante 2010
RESPONSABLE: Departamento de RR.HH.

7.3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así en mayor medida a su protección.

1. Establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma del Plan
RESPONSABLE: Departamento de RRHH

2. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Primer trimestre 2010



RESPONSABLE: Delegados sindicales con liberación

3. Garantizar el derecho a traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma del Plan
RESPONSABLE: Departamento de RRHH

4. Ayuda psicológica para las mujeres víctimas que lo soliciten (el Servicio médico dispone de psicólogas/os externas/os como apoyo a las personas que lo requieran)

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma del Plan
RESPONSABLE: Servicio Médico

8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

8.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Incluir en el convenio colectivo un capítulo dedicado a la igualdad de trato y oportunidades en el que se explicita el compromiso de la empresa con la misma y su consideración como una prioridad en su estrategia general.

1. Incluir la igualdad de trato y oportunidades de manera transversal en el articulado del próximo convenio colectivo.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Próximo convenio
RESPONSABLE: Sindicatos + Empresa

2. Explicitar en el convenio el compromiso de la empresa con el principio de igualdad entre los géneros como una prioridad y un principio fundamental de la estrategia empresarial.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Próximo convenio
RESPONSABLE: Sindicatos + Empresa

8.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para que no sea sexistas.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Primer semestre 2010

[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a large signature that appears to say 'Cervero' and other illegible marks.]

RESPONSABLE: Departamento de RRHH

2. Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web para que no contenga términos sexistas.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Primer semestre 2010
RESPONSABLE: Departamento de Comunicación.

3. Redactar la próxima memoria anual con lenguaje e imágenes no sexistas.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Elaboración de la próxima memoria
RESPONSABLE: Departamento de Comunicación

4. Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

PLAZO DE EJECUCIÓN: 2011
RESPONSABLE: Departamento de RR.HH.

8.3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

1. Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios y facilitando su acceso a toda la plantilla.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Desde la firma
RESPONSABLE: Departamento de RRHH

2. Introducir en la página web información sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

PLAZO DE EJECUCIÓN: primer trimestre 2011
RESPONSABLE: Departamento de Comunicación

3. Dedicar un capítulo en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Próxima elaboración
RESPONSABLE: Departamento de Comunicación

9. PARTICIPACIÓN

9.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover la participación de mujeres en las diferentes comisiones del convenio.

1. Informar, al Comité Intercentros, por medio de un informe de la Comisión de Seguimiento del Plan, sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa en los diferentes aspectos sobre los que actúa el Plan de igualdad (selección, formación, contratación, etc.).

PLAZO DE EJECUCIÓN: Semestralmente
RESPONSABLE: Departamento de RRHH

2. Adoptar el compromiso, tanto por la parte empresarial como por la social de incorporar mujeres a las comisiones existentes en el convenio.

PLAZO DE EJECUCIÓN: Próximo convenio
RESPONSABLE: Departamento de RRHH y sindicatos

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de la empresa Mercadona, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Mercadona. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Mercadona será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes del mismo, en número de tres representantes de la empresa y tres de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

✓ 3 representantes

Por la parte sindical

✓ CCOO: 1 representante

✓ UGT: 1 representante

✓ SI: 1 representante

Cada uno de los sindicatos mencionados tendrá derecho a nombrar una persona adicional que podrá participar en las reuniones en calidad de asesor/a.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Una de las personas designada por la empresa actuará como responsable-coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

- ✓ La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

Atribuciones específicas de la Comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del plan.
- ✓ Concretamente, en **la fase de seguimiento** se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles actuaciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo y, otra evaluación final tres meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.
- ✓ En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se debe tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.

- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las medidas
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de intervención o reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.

- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



The image contains several handwritten signatures in black ink, some of which are crossed out with diagonal lines. Below the signatures is a circular stamp with the text "SECCIÓN SINDICAL" at the top and "SINDICATO INDEPENDIENTE" at the bottom. The stamp features a central emblem with a scale of justice and a gear, surrounded by the text "SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE".