

**PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PARA LA IGUALDAD
REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS:
MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE
CÓRDOBA, MERCACÓRDOBA, S.A., M.P.**

Fecha de aprobación del Plan

ABRIL 2023



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	3
3. MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD	5
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN: FUNCIONES DEL COMITÉ DE IGUALDAD.	18



1. INTRODUCCIÓN

Mercacórdoba, al ser una empresa con menos de cincuenta trabajadores en su plantilla, no tiene obligación legal de elaborar un Plan de Igualdad.

A pesar de ello, en noviembre de 2010, Mercacórdoba aprobó el “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa: Mercados Centrales de Abastecimiento de Córdoba, MERCACÓRDOBA, S.A.”, en el marco de la iniciativa “Servicio de Asesoramiento a Empresas para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres” del Área de Igualdad del Ayuntamiento de Córdoba.

Transcurridos más de diez años, Mercacórdoba quiere renovar su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y reforzar este principio en la cultura de la Empresa.

Al mismo tiempo quiere actualizar dicho plan estableciendo las bases para una igualdad real y efectiva de las personas trans

Para ello, ha diseñado un nuevo Plan de Igualdad. Así mismo, ha constituido una Comisión de Igualdad integrada de forma paritaria por representantes de la Empresa y representantes de las personas trabajadoras al objeto de

impulsar los objetivos perseguidos y realizar el seguimiento del desarrollo del plan.

El punto de partida en el diseño del Plan de Igualdad ha sido la realización de un diagnóstico sobre la situación en relación con la igualdad de oportunidades, que ha consistido en el estudio de la situación de la plantilla y el análisis de la política de recursos humanos con el fin de identificar ámbitos prioritarios de actuación.

También se ha recogido un conjunto de medidas y recursos para garantizar la igualdad real de las personas trans.

2. FINALIDAD Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La finalidad es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la igualdad real y efectiva de las personas trans, como principio básico de la cultura empresarial y como eje transversal de los procesos de gestión de los recursos humanos.

Objetivos específicos:

1. Asegurar que todos los procesos de gestión y muy especialmente todos los procesos relacionados con la gestión de los RRHH, se realicen de acuerdo a los principios de igualdad de oportunidades.
2. Promover la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma.
3. Desarrollar un programa de comunicación interna y externa que contribuya a la eliminación de estereotipos de género.
4. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
5. Integrar el enfoque de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que desarrolla la Empresa.

Estos objetivos delimitan las medidas que integran el Plan de Igualdad centrado en las siguientes áreas de intervención:

Eje 1: Distribución de la plantilla.

Eje 2: Acceso a la organización y selección de personal.

Eje 3: Promoción interna.

Eje 4: Retribuciones.

Eje 5: Formación inicial y continuada sobre la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad y diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como diversidad familiar y no discriminación de las personas LGTBI.

Eje 6: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Eje 7: Salud laboral y acoso

Eje 8: Cultura y valores de la organización.



3. MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

ÁREA 1: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA.

OBJETIVOS:

- Incrementar la presencia de personas trabajadoras del sexo menos representado en los departamentos de dirección, producción, departamentos técnicos y departamentos de apoyo.
- Incrementar la presencia de personas trabajadoras del sexo menos representado en los grupos profesionales de dirección, jefaturas intermedias, personal técnico y personal auxiliar

Medidas:

- Revisión de los procesos de selección del departamento de dirección, producción, técnico y apoyo.

- Revisión de los procesos de selección y promoción interna a los grupos profesionales de dirección, jefaturas intermedias, personal técnico y personal auxiliar.
- Establecer la preferencia, siempre en igualdad de condiciones y cumpliendo lo establecido en el artículo nº 55 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, de optar por la contratación o promoción interna del sexo menos representado, en el departamento o grupo profesional a cubrir.

Responsable:

- Área de Recursos Humanos

Calendario

- Sometido a la convocatoria de procesos de selección o promoción interna.

Indicadores de seguimiento

- Número de trabajadores y número de trabajadoras que se incorporan al departamento de dirección, producción, técnico y apoyo.
- Número de trabajadores y número de trabajadoras que se incorporan a los grupos profesionales de dirección, jefaturas intermedias, personal técnico y personal auxiliar.
- Número de personas trans que se incorporan a la empresa.

ÁREA 2: ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVOS:

- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal
- Fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la organización.

- Fomentar la igualdad real y efectiva de las personas trans en el acceso a la organización.
- Eliminar/reducir las barreras de entrada de trabajadoras y mujeres trans en la empresa.
- Garantizar que no se incorporen sesgos en la valoración de las candidaturas recibidas debido al sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas candidatas.

Medidas

- Revisión de la utilización del lenguaje en la denominación y la descripción de los puestos a cubrir, así como en las prácticas de comunicación existentes en la difusión de los mismos, empleando términos inclusivos no sexistas.

- Eliminación o reducción de requisitos de acceso que no son necesarios y puedan poseer impacto negativo de género.
- Ampliación y variación de los canales a través de los cuales se difundan las ofertas de trabajo, procurando que la información llegue a entidades que trabajen específicamente por el avance y la diversificación en el empleo femenino y en la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Establecimiento de criterios y baremos para la valoración de las pruebas de selección, fomentando una mayor objetividad, transparencia y control de los posibles estereotipos sobre el sexo o el género de la persona a desempeñar un puesto.
- Elaboración de un protocolo no sexista e inclusivo aplicable a las entrevistas de los procesos de selección que se convoquen para la cobertura de vacantes en MERCACÓRDOBA que evite recabar datos discriminatorios e irrelevantes.
- Establecer la preferencia, siempre en igualdad de condiciones y cumpliendo lo establecido en el artículo nº 55 del Texto Refundido del

Estatuto Básico del Empleado Público, de optar por la contratación del sexo menos representado, en el puesto a cubrir.

- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales a las personas responsables de los procesos selectivos con el fin de garantizar que se realice esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las evaluaciones de las personas candidatas.

Responsable

- Área de Recursos Humanos

Calendario

- Sometido a la convocatoria de procesos de selección.

Indicadores de seguimiento

- Revisión de la utilización del lenguaje en los procesos selectivos.



- Revisión de los canales de difusión que se han empleado en los procesos selectivos.
- Revisión de los criterios y baremos que se han utilizado para valorar las pruebas de selección en los procesos selectivos.
- Comprobación de que se ha elaborado el protocolo inclusivo, no sexista aplicable a las entrevistas de los procesos de selección.
- Revisión de la aplicación del protocolo inclusivo y no en las entrevistas de selección.
- Número de hombres y mujeres, así como de personas trans, que se presentan a los procesos de selección.
- Número de hombres y mujeres, así como de personas trans, que superan las pruebas técnicas.
- Número de hombre y mujeres, así como de personas trans, que superan la entrevista.
- Número de hombre y mujeres, así como de personas trans, que se incorporan a la empresa.
- Número de personas trabajadoras a las que se le ofrecen cursos en materia de igualdad.
- Número de personas trabajadoras que reciben formación en materia de igualdad.

ÁREA 3: **PROMOCIÓN INTERNA**

OBJETIVOS:

- Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción.
- Incrementar la presencia de trabajadoras en los puestos de responsabilidad.
- Suprimir las barreras que impiden la promoción de trabajadoras a puestos más cualificados o de responsabilidad.

Medidas

- Programación de cursos en habilidades directivas, técnicas de comunicación, gestión de equipos, etc... promoviendo especialmente la participación de las mujeres con posibilidades de promoción.
- Disminuir las exigencias de disponibilidad en los puestos de responsabilidad.
- Revisión de las estrategias de promoción detectando y corrigiendo los elementos que dificultan la promoción de trabajadoras.
- Revisión de la utilización del lenguaje en los canales de información a la plantilla y en la descripción de las vacantes ofertadas al objeto de emplear términos inclusivos y no sexistas.
- Establecer la preferencia, siempre en igualdad de condiciones y cumpliendo lo establecido en el artículo nº 55 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, de optar por la contratación del sexo menos representado, en el departamento o categoría a cubrir.

- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, a las personas responsables de los procesos de evaluar las posibilidades de promoción con el fin de garantizar que se realice esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las evaluaciones de las personas candidatas.

Responsable

- Área de Recursos Humanos

Calendario

- Sometido a la convocatoria de procesos de promoción.

Indicadores de seguimiento

- Revisión de la programación de cursos en habilidades directivas, técnicas de comunicación, gestión de equipos, etc... que faciliten la promoción.

- Evolución del número de horas extras en los puestos de responsabilidad.
- Evolución del número de horas realizadas mediante trabajo en remoto.
- Revisión del lenguaje utilizado en los procesos de promoción.
- Número de hombres y mujeres, y personas trans, a los que se les informa sobre los procesos de promoción.
- Número de hombres y mujeres, y personas trans, que se presentan a los procesos de promoción.
- Número de hombres y mujeres, y personas trans, que promocionan.
- Número de personas con puestos de responsabilidad a los que se le ofrece formación en igualdad.
- Número de personas con puestos de responsabilidad que reciben formación en materia de igualdad.

ÁREA 4: RETRIBUCIONES

OBJETIVOS:

- Mantener el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Eliminar los sesgos en la consideración del distinto valor de trabajo de los puestos masculinizados y feminizados, o desarrollados por personas LGTBI.
- Equilibrar los complementos asignados a puestos feminizados, masculinizados.

Medidas

- Continuar regulando una estructura retributiva clara y transparente a fin de facilitar el control antidiscriminatorio de la misma.

- Revisión periódica de las retribuciones salariales y no salariales de mujeres, hombres, estableciendo elementos comparativos y medidas correctoras, en caso de que se den diferencias.
- Revisión de los criterios de asignación de los complementos a los puestos de trabajo equilibrando los complementos asignados a puestos masculinizados, feminizados.
- Cálculo del salario medio de mujeres, hombres según grupo profesional para detectar posibles desigualdades.

Responsable

- Área de Recursos Humanos

Calendario

- Anualmente

Indicadores de seguimiento

- Revisión del salario medio de hombres, mujeres para detectar desigualdades.

ÁREA 5. FORMACIÓN CONTINUA

OBJETIVOS:

- Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Fomentar que todas las personas que desempeñan cargos de dirección, de representación sindical o cargos relacionados con Recursos Humanos, incorporen la perspectiva de género, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en sus criterios de actuación.

Medidas

- Consideración de las necesidades en materia de conciliación de la plantilla, evitando que las mismas limiten la participación en la formación:
 - Incrementar el número de horas de formación en horario de trabajo.
 - Fomentar la formación online.
- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, a las personas que desempeñan cargos de dirección, de representación sindical o cargos relacionados con Recursos Humanos.

Responsable

- Área de Recursos Humanos

Calendario

- Anualmente

Indicadores de seguimiento

- Número de horas de formación que se ofrecen a las personas trabajadoras.
- Número de horas de formación que reciben las personas las trabajadoras.
- Número de horas de formación que se ofrecen a las personas trabajadoras en materia de igualdad.
- Número de horas de formación que reciben las personas trabajadoras en materia de igualdad.
- Número de horas de formación en igualdad que se ofrecen a las personas trabajadoras con puestos de responsabilidad.

- Número de horas de formación en igualdad que reciben las personas trabajadoras con puestos de responsabilidad.

ÁREA 6: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVOS:

- Garantizar los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Fomentar la utilización de las medidas de conciliación ofrecidas por la empresa por las personas trabajadoras.
- Promover la mejora continua de las medidas de conciliación adaptándolas a las necesidades de la plantilla.
- Establecer una política de luces apagadas y reducción de las horas extras.
- Fomentar la corresponsabilidad.

Medidas

- Mantenimiento e implantación de nuevas medidas de conciliación.
 - Mejora de los permisos retribuidos en el Estatuto de los Trabajadores.
 - Días de asuntos propios.
 - Horario flexible, siempre que la organización del trabajo lo permita.
 - Trabajo en remoto, siempre que el puesto de trabajo lo permita.
 - Equipamiento necesario para el trabajo en remoto (portátiles, móviles, conexión a internet...)
- Establecimiento de canales de información permanentes que permitan:

- Difundir entre las personas trabajadoras las medidas de conciliación disponibles en la empresa.
 - Recoger las sugerencias, opiniones y aportaciones de la plantilla.
- Reducir las horas extras.
 - Formación sobre corresponsabilidad.

Responsable

- Área de Recursos Humanos

Calendario

- Anualmente

Indicadores de seguimiento

- Número de horas que las personas trabajadoras hacen uso de las medidas de conciliación.

- Permisos retribuidos
- Días de asuntos propios
- Trabajo en remoto.

- Inversión económica en equipamiento.
- Número de horas extras realizadas por las personas trabajadoras.
- Número de horas extras compensadas con descansos.
- Número de comunicaciones trasladadas a la plantilla sobre medidas de conciliación.
- Número de personas trabajadoras a los que se ofrece información sobre corresponsabilidad.
- Número de personas trabajadoras que realizan formación sobre corresponsabilidad.



ÁREA 7: SALUD LABORAL

OBJETIVOS:

- Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Incorporar los riesgos psicosociales en la salud laboral.

Medidas

- Desarrollar y difundir a toda la plantilla un manual de prevención y de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, así como para víctimas de violencia de género.
- Desarrollo de acciones formativas/informativas destinadas a la prevención y sensibilización en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- Realización de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo.

Responsable

- Área de Recursos Humanos

Calendario

- Anualmente

Indicadores de seguimiento

- Número de personas trabajadoras que han sido objeto de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales que han denunciado a través del canal establecido en el manual de prevención.
- Comprobación de que el manual de prevención y actuación se ha elaborado.
- Revisión de la difusión del manual de prevención y actuación.

- Número de personas trabajadoras a los que se le ofrece formación sobre prevención y sensibilización en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Número de personas trabajadoras que realizan formación sobre prevención y sensibilización en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

ÁREA 8. CULTURA Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN

OBJETIVOS:

- **Fomentar unas comunicaciones inclusivas y no sexistas.**

- **Garantizar la información actualizada acerca de la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres y a igualdad real y efectiva de las personas trans.**

Medidas

- Formación para el personal en lenguaje e imágenes inclusivas, sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Distribución y aplicación entre todo el personal de un manual de lenguaje inclusivo y no sexista, que permita hacer uso del mismo de manera permanente y continua.
- Evitar el uso de imágenes estereotipadas en las publicaciones internas o externas de la empresa (boletines, folletos, revistas, circulares, etc..).
- Designación de una persona responsable de la revisión de la web de la organización.
- Solicitud periódica a la asesoría jurídica de información actualizada.

- Mantener “el principio de igualdad” en el articulado del Convenio Colectivo de la Empresa explicitando el compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre las personas trabajadoras como una de las prioridades de la Empresa, así como de la igualdad real y efectiva de las personas trans
- Difusión del Plan de Igualdad haciendo llegar su contenido a todo el personal y mediante una sesión informativa y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades que propicie una mayor concienciación y calado en la cultura de la organización.
- Establecimiento de criterios que prioricen la relación con agentes externos, que a su vez cumplan con los principios de igualdad.
- Publicación del Plan en la página web de Mercacórdoba además de legislación e información relativa a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y a la igualdad real y efectiva de las personas trans.

Responsable

- Departamento de Sistemas de información
- Departamento de contratación

Calendario

- Anualmente

Indicadores de seguimiento

- Número de horas de formación ofrecidas en lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.
- Número de horas de formación recibidas en lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.
- Comprobación de que se ha elaborado el manual de lenguaje inclusivo y no sexista.
- Revisión de la difusión del manual de lenguaje inclusivo y no sexista.

- Revisión de las imágenes y lenguaje utilizado en las publicaciones de la empresa.
- Comprobación de que se ha designado una persona responsable para la revisión de la web.
- Revisión de la difusión del Plan de Igualdad.
- Comprobación de que el Plan de Igualdad está publicado en la web de Mercacórdoba.
- Número de procedimientos de adjudicación que incorporan criterios de igualdad.
- Número de empresas licitadores que presentan Planes de Igualdad.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN: FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

El período de vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro años desde su aprobación.

Desde el año 2019, Mercacórdoba cuenta con una Comisión de Igualdad formada, de forma paritaria, por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.

Entre las competencias de la Comisión se encuentran realizar el seguimiento y control de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad.

Tras la implantación del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario de manera semestral.