

II PLAN DE IGUALDAD DE MERCANZA S.L.U.

ÍNDICE

- 1.- INTRODUCCIÓN.
- 2.- COMPROMISO DE MERCANZA S.L.U. CON LA IGUALDAD.
- 3.- DETERMINACION DE LAS PARTES FIRMANTES
- 4.- CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS FUNDAMENTALES DEL PLAN DE IGUALDAD.
- 5.- ÁMBITO TERRITORIAL Y VIGENCIA.
- 6.- DEFINICIONES.
- 7.- INFORME DEL DIAGNOSTICO DE SITUACION
- 8.- ÁREAS DE ACTUACIÓN, MEDIDAS, RECURSOS, INDICADORES Y CALENDARIO.
- 9.- RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA
- 10.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
- 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.
- 12.- ASIGNACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

1.- INTRODUCCIÓN.

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos que la Unión Europea se ha marcado desde su creación. Con el paso del tiempo, la legislación, la jurisprudencia tanto nacional como a nivel europeo y las modificaciones de los tratados internacionales han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en todos los países que conforman la Unión Europea.

Reconocido en múltiples textos nacionales e internacionales la igualdad entre géneros es un principio jurídico universal que es obligatorio preservar y proteger, lo que exige un esfuerzo coordinado para su cumplimiento. La Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam de 1997 lo recoge como principio fundamental 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.

España proclama en el artículo 14 de su Constitución de 1978 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) encaminada a hacer realidad la igualdad efectiva entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla, principios que han sido reforzados posteriormente tras los RD Ley 6/2019 de 1 de marzo y 901/2020 de 13 de octubre.

El objetivo fundamental del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **MERCANZA** tiene como fin dar cumplimiento a dicha normativa y reflejar en un texto todos los esfuerzos que la compañía y su plantilla vienen desarrollando en esta materia durante los últimos años y los retos que se plantean a futuro.

Para ello deberán adoptar medidas dirigidas a seguir evitando cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se han negociado, y en su caso, acordado, con la representación legal de la plantilla de conformidad con las pautas y reglas que se fijaron en el Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora constituida con fecha 2 de octubre de 2024.

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

2.- COMPROMISO DE MERCANZA S.L.U. CON LA IGUALDAD.

Mercanza, S.L.U.

Calle Margarita Salas, 4. 28919 Leganés-Madrid

B83479188

CNAE 6209 Otros servicios relacionados con la tecnología

Gran parte del éxito de MERCANZA, S.L.U. depende de las personas que conforman la Compañía, que son las que aportan esta diversidad y las que con su actitud y trabajo hacen excelente nuestra organización. Por todo ello entendemos como una obligación valorar a las personas trabajadoras, según su capacidad, esfuerzo y talento, obviando cualquier tipo de juicio o discriminación en relación con su raza, sexo, idioma, religión, diversidad funcional, orientación sexual, opinión, origen, posición económica, nacimiento, afiliación sindical o cualquier otra circunstancia personal o social.

El Plan de Igualdad persigue integrar e impulsar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa en materias como el acceso al empleo, la selección, la promoción y representación femenina; la formación, la clasificación profesional y las condiciones de trabajo incluidas las retributivas; además de otras medidas específicas relativas a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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 diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran 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.

3.- DETERMINACION DE LAS PARTES FIRMANTES

El presente Plan de Igualdad se ha negociado y aprobado por unanimidad, actuando como validos interlocutores, de conformidad con los artículos 5.2 y 5.3 del RD 901/2020, por la parte social, la RLT de la Empresa del centro de trabajo de Madrid y la Federación del Sindicato Comisiones Obreras como representante de los centros de trabajo sin RLT, y por la parte de la

Dirección de la compañía, representantes de la empresa, quienes constituyeron conjuntamente la Comisión Negociadora con fecha 2 de octubre de 2024 :

Representantes de la RT

- Don Carlos López Cruces (Miembro Comité Empresa CCOO Centro Trabajo Madrid)
- Don Pablo Quintela García (Miembro Comité de Empresa Grupo trabajadores Centro Trabajo Madrid)
- Don Carlos Gil Mansilla (Miembro Comité de Empresa Grupo trabajadores Centro Trabajo Madrid)
- Doña Natalia Alonso Bermejo (Representante centros de trabajo sin RLT Federación CCOO)

Representantes de la RD

- Doña Rosa Rodríguez Portal (Directora de Personal)
- Doña Raquel Cardelle Martínez (Responsable de Gestión del Talento)
- Don Pablo Robles Rodríguez (Consejero Ejecutivo)
- Doña Maria Jesus Parrilla (Subdirectora General)

Los comparecientes se reconocieron mutua y recíprocamente como válidos interlocutores y legitimados para negociar y convenir en nombre de sus respectivas representaciones el Plan de Igualdad de la empresa, tal como establecen los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 5.2 y 5.3 del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, asumiendo ambas representaciones la obligación de hacerlo bajo los postulados de la buena fe, lo que se deja constancia a los efectos oportunos.

4.-CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS FUNDAMENTALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar y fortalecer el principio de igualdad entre mujeres y hombres en MERCANZA S.L.U.

Las principales características que rigen el Plan de Igualdad son las siguientes:

- Afecta al conjunto de la plantilla y por tanto no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Fija la transversalidad de género como uno de los principios rectores estratégicos para culminar en la efectiva igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la necesaria perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Habilita a la Comisión de igualdad para a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección, representantes de los trabajadores y trabajadoras y conjunto de la plantilla) trabajar en una mejora continua de la Igualdad en la organización.

Asimismo, y como objetivos fundamentales del Plan de igualdad se han establecido los siguientes:

- Aumentar la presencia del talento femenino en la Compañía, implementando mecanismos eficaces en la captación, desarrollo y retención, especialmente en aquellas áreas en que tanto a nivel sectorial como de empresa se encuentre más subrepresentada.
- Consolidar una cultura de Compañía inclusiva, apoyada por la Dirección, que entienda la diversidad como un valor y permite que todas las personas tengan las mismas oportunidades, sin discriminación alguna.
- Eliminar las posibles discriminaciones o irregularidades que se puedan dar en las medidas de conciliación y en la organización del tiempo de trabajo.
- Dotar a las personas de las herramientas necesarias para una gestión adecuada de la diversidad y contar con procesos basados en la igualdad de oportunidades.
- Contar con medidas preventivas para evitar casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, elaborando un protocolo de actuación para estos casos.
- Fortalecer la actual cultura de igualdad existente en la organización, a través de pautas, protocolos y actuaciones de público conocimiento para toda la plantilla.

5.- ÁMBITO TERRITORIAL Y VIGENCIA.

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas integrantes de la Plantilla de MERCANZA S.L.U., y tendrá una vigencia de 4 años a contar desde su fecha de aprobación, a estos efectos, 11 de febrero de 2025.

Además del centro de trabajo de **Leganés (Madrid)**, la empresa cuenta con cinco centros de trabajo adicionales, sitios en las delegaciones de Canarias, con centro de trabajo en **Las Palmas**, Delegación de Cataluña, con centro de trabajo en **Barcelona**, Delegación de Levante, con centro de trabajo en **Ibi (Alicante)**, Delegación Norte con centro de trabajo en **San Sebastián** (Guipúzcoa), al que hay que añadir el centro de trabajo de **Ponferrada**.

6.- DEFINICIONES.

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

Este principio 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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, 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. (Art. 5 Ley 3/2007).

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. (Art. 43 Ley 3/2007).

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. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

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. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

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. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

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. (Art. 9 Ley 3/2007).

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. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas y tutela judicial efectiva.

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. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela judicial 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. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

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

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

7.- INFORME DEL DIAGNOSTICO DE SITUACION

7.1.- Diagnóstico de situación: Plan de Igualdad de Mercanza, S.L.U.

MERCANZA SLU (en adelante MERCANZA) es una empresa que se dedica al desarrollo e implementación de soluciones tecnológicas de gestión y análisis. Con más de 30 años de experiencia poniendo a disposición de sus clientes soluciones encaminadas a proporcionar una mayor Inteligencia de Negocio, contribuyendo a su mejora en la Gestión Empresarial e incremento de la Productividad, MERCANZA es todo un referente en el sector TIC.

La gran vocación de servicio de MERCANZA le hace estar en la vanguardia tecnológica, ofreciendo a sus clientes las mejores soluciones en el mundo de la Gestión Empresarial, Data Analytics, Data Governance, Data Integration, Data Management y Data Quality, Inteligencia Artificial, Productividad, Desarrollo de Software, Consultoría y Transformación Digital, Asistencia Técnica y Servicios Cloud.

MERCANZA es una organización con un fuerte compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; su cultura y estructura organizativa favorecen la implantación de su II Plan de Igualdad al objeto de garantizar con sus acciones, la concreción de sus Valores y Principios en el trato a su plantilla, el servicio a sus clientes y el compromiso con la sociedad.

Valores y Principios de MERCANZA:

- **Compromiso:** Comprometidos y alineados con los retos y objetivos de sus CLIENTES
- **Actitud:** Actitud y esfuerzo en la **INNOVACIÓN** para afrontar las nuevas necesidades del mercado
- **Responsabilidad:** Responsabilidad con los productos y servicios que ofrecen al mercado, velando por la CALIDAD y EXCELENCIA de estos y siempre focalizados a ofrecer la mejor **VOCACIÓN DE SERVICIO**
- **Pasión:** Pasión y entusiasmo en sus proyectos como clave de su CRECIMIENTO
- **Integridad:** Integridad, transparencia y **HONESTIDAD** guían la ejecución de sus actividades profesionales tanto interna como externamente
- **Superación:** Superación constante y **TRABAJO EN EQUIPO** como guía fundamental que rige su día a día
- **Ambición:** Ambición orientada a la excelencia en el servicio y mayor **COMPETITIVIDAD**

Tras la constitución formal de la Comisión de Igualdad el día 2/10/2024, y con el objetivo de presentar un diagnóstico inicial de la situación en la empresa, se cumplieron las hojas estadísticas de datos básicos registrales de la empresa, de la comisión negociadora y del proceso de elaboración del diagnóstico de situación.

Para todo ello se organiza y documenta la recogida de datos cuantitativos y cualitativos de la composición de la plantilla bajo una perspectiva de género, así como la sistematización de los datos en unos diagnósticos previos cuantitativos y cualitativos y el análisis de estos.

Se facilita en el presente documento para su análisis, la fase de Diagnóstico, datos cualitativos, donde se analiza la estructura de la plantilla, y se explican los procesos de selección, formación, promoción, y política salarial, ordenación de tiempo de trabajo, comunicación, política social, representatividad y políticas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, todos ellos desglosados por sexos, para aportar información desde una perspectiva de género.

En base a todo lo anterior, se presenta para su conocimiento y debate este informe de diagnóstico de situación que constituye el punto de partida fundamental sobre el cual se definirán los objetivos y las medidas concretas que conformarán el **II PLAN de IGUALDAD** de MERCANZA.

7.2. Diagnóstico de igualdad: Análisis cualitativo y cuantitativo

El gran activo de MERCANZA son las personas que la integran y su éxito sin duda se debe a ellas; personas que cada día aportan su talento que, unido a su actitud y trabajo, hacen excelente esta compañía. El compromiso y determinación de MERCANZA, es siempre valorar a las personas que integran la empresa, según su capacidad, esfuerzo y talento, obviando cualquier tipo de juicio o discriminación en relación con su raza, sexo, idioma, religión, diversidad funcional, orientación sexual, opinión, origen, posición económica, nacimiento, afiliación sindical o cualquier otra circunstancia personal o social.

Nuestro **II PLAN de IGUALDAD** persigue continuar integrando e impulsando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa en materias como el acceso al empleo, la selección, la promoción y representación; la formación, la clasificación profesional y las condiciones de trabajo incluidas las retributivas; además de otras medidas específicas relativas a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla y su RLT en esta tarea es clave para conseguir que este II Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora continua 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.

Para la elaboración de este **II PLAN de IGUALDAD** se ha realizado un diagnóstico de situación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa y un análisis de los avances realizados a partir del plan de acción del I Plan de Igualdad que próximamente concluirá su vigencia.

Por tanto, este **II PLAN de IGUALDAD** recoge el testigo de los avances realizados en materia de igualdad de oportunidades en la empresa y pretende seguir impulsándola durante los próximos cuatro años.

7.2.1. Introducción.

MERCANZA cuenta con una plantilla altamente especializada y cualificada en el sector TIC, que está conformada por 219 profesionales de los que el **25 % son mujeres** (54 mujeres) y el **75 % son hombres** (165 hombres), según datos de diciembre de 2023. Estos datos están alineados con los del sector. Según AEC Asociación española de empresas de consultoría, solo el 23,5% de especialistas TIC son mujeres, en base al Informe sobre Empleabilidad y Talento Digital 2023 de la Fundación Vass y la Universidad Autónoma de Madrid.

7.2.2. Composición y características de la plantilla.

Se adjunta en el anexo I el organigrama funcional de la empresa en 2023.

7.2.2.1. Representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa cuenta con nueve representantes de la plantilla (RLT) para el centro de trabajo de Leganés (Madrid), donde están sus Oficinas Centrales, seis pertenecen al sindicato CCOO y tres al Grupo de trabajadores Independientes, sin afiliación sindical. En términos de representación

esto supone el 66,7% en el caso de CCOO y 33,3% para el Grupo de Trabajadores independientes. Entre los miembros de la RLT referenciada, solo hay una mujer, lo que equivale al 11,1% sobre el total.

Tabla 1

Representación legal de las personas trabajadoras	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
CCOO	1	16,7%	5	83,3%	6
Grupo de trabajadores			3	100,0%	3
Total	1	11,1%	8	88,9%	9

Por puestos de trabajo su distribución corresponde a los datos que se exponen en la tabla a continuación.

Tabla 2

Distribución de la representación por puesto de trabajo	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Analista-Programador/a	1	33%	2	67%	3
Jefe/a de Proyectos			3	100%	3
Jefe/a de Equipo			2	100%	2
Técnico de Sistemas			1	100%	1
Total	1	11,1%	8	88,9%	9

Además del centro de trabajo de Leganés (Madrid), la empresa cuenta con cinco centros de trabajo adicionales, sitios en las delegaciones de Canarias, con centro de trabajo en Las Palmas, Delegación de Cataluña, con centro de trabajo en Barcelona, Delegación de Levante, con centro de trabajo en Ibi (Alicante), Delegación Norte con centro de trabajo en San Sebastián (Guipúzcoa), al que hay que añadir el centro de trabajo de Ponferrada.

En estos últimos cinco centros de trabajo referenciados no existe RLT.

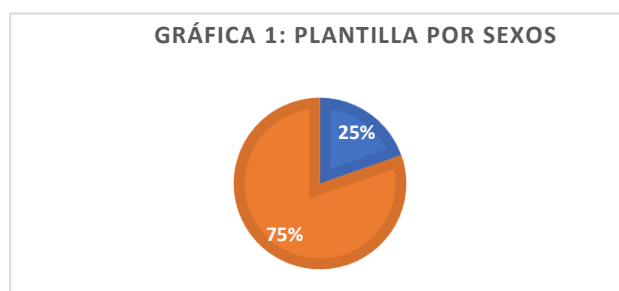
7.2.2.2. Distribución general de plantilla y por edad según sexo.

Como ya se mencionaba en la introducción, el número de mujeres en la plantilla de MERCANZA es de 54 mujeres (25%), y 165 hombres (75%), por tanto, se trata de una plantilla masculinizada.

Según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: *"A los efectos de esta Ley, se entenderá por **composición equilibrada** la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el **sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento**".*

Tabla 3

MERCANZA					
Plantilla	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL PERSONAS TRABAJADORAS	54	25%	165	75%	219



El análisis detallado del Sector TIC en el que MERCANZA está incluida muestra una clara segregación ocupacional masculina. La segregación laboral entre hombres y mujeres provoca que estos se concentren en sectores y ocupaciones con tareas asociadas tradicionalmente con el trabajo masculino. La incorporación de la mujer al sector tecnológico está siendo paulatina y poco a poco van ocupando puestos tradicionalmente asignados a hombres. Sin embargo, todavía queda mucho camino para la igualdad efectiva en el sector.

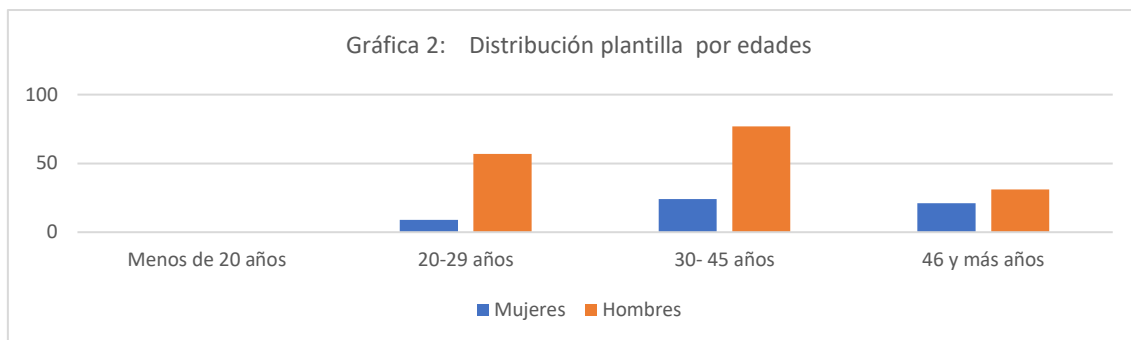
Los datos recientes de que se disponen sobre la representación de las mujeres en el sector TIC, en el que se encuadra MERCANZA, los podemos resumir en los siguientes puntos:

- El perfil que arroja Eurostat del profesional de las TIC es el de un varón, menor de 35 años y con estudios superiores.
- La presencia de las mujeres en el sector de tecnologías de la información (TIC), en todas las áreas y categorías profesionales, ha descendido significativamente pues en 25 años ha pasado de un 33% en 1999 al **23,5% en 2023**.
- Bajísimo porcentaje de mujeres graduadas en estudios tecnológicos: **el 13,2% en 2020**, a pesar de que el 53,2% de los graduados universitarios en España son mujeres.
- **Según datos de Eurostat para España sobre distribución de especialistas TIC por sexo, solo el 23,5% de los profesionales TIC son mujeres en 2023** y cada año desciende el número de mujeres en estudios STEM (área educativa que engloba las ramas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, en sus siglas en inglés).
- Adicionalmente a ello, mientras que el porcentaje de profesionales TIC masculinos aumentan tanto en España como en la media europea, el porcentaje de mujeres profesionales TIC se reduce.

La distribución de la plantilla por edades varía desde los 20 hasta los 60 años y con el intervalo mayoritario de edades entre 35-45 años en mujeres y hombres, como vemos a continuación:

Tabla 4

Plantilla distribuida por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años	9	13,6%	57	86,4%	66
30- 45 años	24	23,8%	77	76,2%	101
46 y más años	21	40,4%	31	59,6%	52
TOTAL	54	25%	165	75%	219



7.2.2.3. Distribución de la plantilla por tipo de contrato, jornada de trabajo y centro de trabajo según sexo.

La modalidad principal de contratación en MERCANZA es el contrato indefinido a tiempo completo y representa el 96,3% de la plantilla.

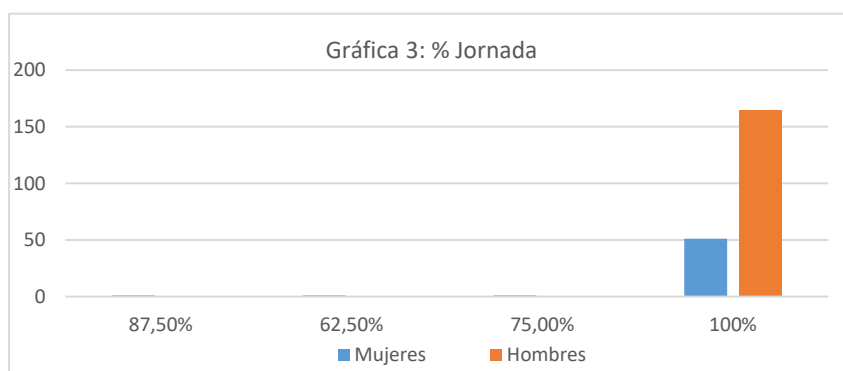
Tabla 5

Plantilla distribuida por tipo de contrato					
Tipos de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido a tiempo completo	49	23%	162	77%	211
Indefinido a tiempo parcial	2	100%	0	0%	2
Otros (becas formación)	3	50%	3	50%	6
TOTAL	54	25%	165	75%	219

Respecto a la distribución de la plantilla por porcentaje de jornada o reducción de jornada, el 98,6 % realiza la jornada completa y solo tres mujeres cuentan con reducción de jornada.

Tabla 6

Plantilla distribuida por % de jornada					
% Jornada	Mujeres	%	Hombres	%	Total
87,50%	1	100%			1
62,50%	1	100%			1
75,00%	1	100%			1
100%	51	24%	165	76%	216
TOTAL	54	25%	165	75%	219



En el año 2023 todas las personas de la plantilla tenían el mismo horario de trabajo y no existía como actualmente una regulación de las guardias.

La distribución de la plantilla según centros de trabajo está en línea con el resto de los criterios de análisis, la representación masculina supera el 70% en los centros, salvo en el centro Norte, donde las mujeres superan a los hombres, 54,5% frente al 45,5% y en el centro Sur en el que solo trabaja una mujer.

Respecto a la movilidad geográfica o funcional de la plantilla, no existen diferencias entre mujeres y hombres en Mercanza.

Tabla 7

Plantilla distribuida por centros de trabajo					
Centros	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Canarias	3	21,4%	11	78,6%	14
Cataluña	7	20,6%	27	79,4%	34
Levante	3	25,0%	9	75,0%	12
Madrid	32	22,9%	108	77,1%	140
Norte	6	54,5%	5	45,5%	11
Ponferrada	2	28,6%	5	71,4%	7
Sur	1	100,0%			1
TOTAL	54	25%	165	75%	219

7.2.2.4. Distribución de la plantilla por antigüedad según sexo.

La antigüedad media en la empresa es de 7,3 años, en hombres 7,19 y 7,42 mujeres: Si bien en hombres la franja de antigüedad mayoritaria es entre 4-6 años y 7-10 años mientras que en mujeres es de más de 10 años.

Tabla 8

Plantilla distribuida por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	8	24%	25	76%	33
De 6 meses a 1 año	3	16%	16	84%	19
De 1 a 3 años	7	23%	24	77%	31
De 4 a 6 años	16	30%	37	70%	53
De 7 a 10 años	19	24%	59	76%	78
Más de 10 años	1	20%	4	80%	5
TOTAL	54	25%	165	75%	219

7.2.2.5. Distribución de la plantilla por puesto/categorías profesionales, grupos profesionales y nivel de estudios según sexo.

En los distintos puestos - categorías profesionales de la empresa se observa que, en los puestos de dirección de un total de 9 personas solo 2 son mujeres frente a 7 hombres (77,8%); si bien destaca, que la subdirección de la empresa y la dirección de personas están ocupadas por mujeres. En los puestos de responsable de delegación son mayoría las mujeres 60% (3 mujeres y 2 hombres).

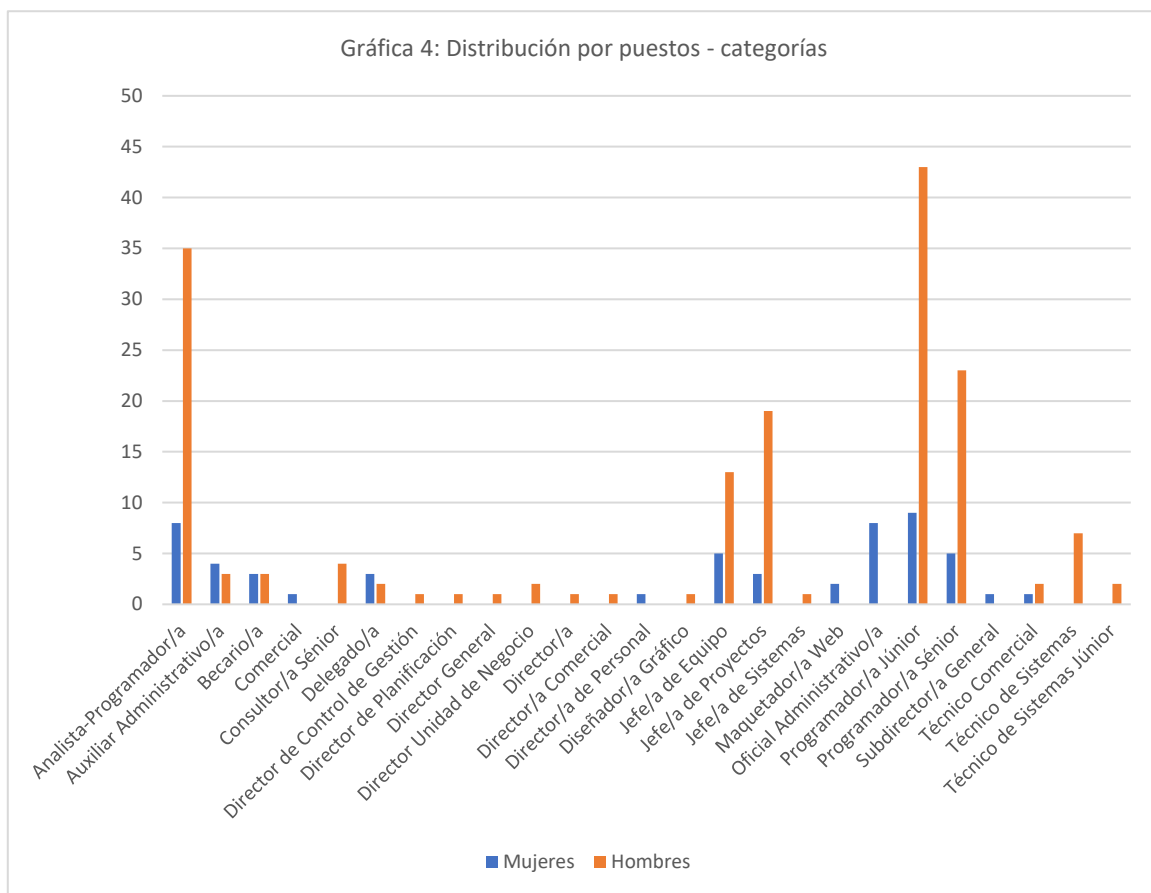
Respecto a las jefaturas de proyecto y de equipos las mujeres representan el 18% y 14% respectivamente. Lo que pone de manifiesto una segregación vertical en los puestos de dirección de la organización.

En los puestos de consultoría senior, diseñador gráfico, jefe de sistemas, y técnicos de sistemas las mujeres no cuentan con representación, siendo el 100% de los puestos ocupados por hombres. Por otro lado en puestos de Analista programador/a, programadores/as junior y senior los hombres también son mayoría con una representación superior al 80%.

En los puestos de administración como auxiliar administrativo y oficial las mujeres son mayoría con un 57% y 100% respectivamente. Todo ello pone de manifiesto una segregación horizontal en los puestos, en línea con lo que se produce en la sociedad en general.

Tabla 9

Plantilla distribuida por categoría profesional					
Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Analista-Programador/a	8	19%	35	81%	43
Auxiliar Administrativo/a	4	57%	3	43%	7
Becario/a	3	50%	3	50%	6
Comercial	1	100%			1
Consultor/a Sénior			4	100%	4
Delegado/a	3	60%	2	40%	5
Director de Control de Gestión			1	100%	1
Director de Planificación			1	100%	1
Director General			1	100%	1
Director Unidad de Negocio			2	100%	2
Director/a			1	100%	1
Director/a Comercial			1	100%	1
Director/a de Personal	1	100%			1
Diseñador/a Gráfico			1	100%	1
Jefe/a de Equipo	5	28%	13	72%	18
Jefe/a de Proyectos	3	14%	19	86%	22
Jefe/a de Sistemas			1	100%	1
Maquetador/a Web	2	100%			2
Oficial Administrativo/a	8	100%			8
Programador/a Júnior	9	17%	43	83%	52
Programador/a Sénior	5	18%	23	82%	28
Subdirector/a General	1	100%			1
Técnico Comercial	1	33%	2	67%	3
Técnico de Sistemas			7	100%	7
Técnico de Sistemas Júnior			2	100%	2
TOTAL	54	25%	165	75%	219



Considerando la distribución por grupos profesionales, se observa que la representación masculina es mayoritaria en todos ellos con porcentajes superiores al 60%, como se muestra en la tabla 10.

Tabla 10

Distribución plantilla por grupos profesionales						
Grupos Convenio	Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo A	1	5	36%	9	64%	14
TOTAL GRUPO A		5	36%	9	64%	14
Grupo B	1	5	26%	14	74%	19
Grupo B	2	3	12%	23	88%	26
TOTAL GRUPO B		8	18%	37	82%	45
Grupo C	1	10	21%	38	79%	48
Grupo C	3	2	100%			2
TOTAL GRUPO C		12	24%	38	76%	50
Grupo D	1	5	18%	23	82%	28
Grupo D	2			7	100%	7
Grupo D	3	8	100%			8
TOTAL GRUPO D		13	30%	30	70%	43
Grupo E	1	9	17%	45	83%	54
Grupo E	2	4	57%	3	43%	7
Grupo E	5	3	50%	3	50%	6
TOTAL GRUPO E		16	24%	51	76%	67
TOTAL GRUPOS		54	25%	165	75%	219

Tabla 11

Nivel de Estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sin datos	4	57%	3	43%	7
Cursando estudios universitarios			4	100%	4
Estudios EGB y Secundaria	1	33%	2	67%	3
Bachiller / COU	5	33%	10	67%	15
FP grados medio / grado superior	15	18%	68	82%	83
Diplomatura / Ing. Técnica	9	43%	12	57%	21
Grados /Licenciatura / Ingeniería	20	24%	65	76%	85
Doctorados			1	100%	1
Total	54	25%	165	75%	219

Como se observa en la tabla anterior con los datos del nivel de estudios de la plantilla, el 39% de esta tiene estudios universitarios superiores de la que el 24% son mujeres. Con titulación universitaria en diplomaturas o ingenierías técnicas se sitúa el 10% de la plantilla de la que el 43% son mujeres. Por otro lado, el 38% de la plantilla cuenta con estudios de formación profesional y el 18% de ella son mujeres.

7.2.3. Distribución de incorporaciones y bajas

Las incorporaciones en la empresa están relacionadas con las necesidades de crecimiento, características del servicio que presta MERCANZA a sus clientes y el dinamismo que tiene el propio sector y el mercado laboral actualmente.

Observamos que durante el año 2023 tanto las incorporaciones como las bajas evolucionaron en porcentajes similares a la propia representación de mujeres y hombres en la plantilla y en línea con el mercado laboral; tanto las incorporaciones como las bajas mayoritariamente fueron de hombres, 78% y 68% respectivamente.

Tabla 12

Incorporaciones y bajas por tipo de contrato	Incorporaciones y bajas									
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido a Tiempo Completo	11	22%	38	78%	49	11	30%	26	70%	37
Indefinido a Tiempo Parcial						1	100%			1
TOTAL	11	22%	38	78%	49	12	32%	26	68%	38

Por edades de incorporación, 37 personas tenían entre 21 y 29 años de las que 8 eran mujeres (21,6%). 10 personas tenían entre 30 y 40 años, de las que solo una era mujer y 2 personas tenían 55 y 61 años ambas mujeres.

Tabla 13

Bajas definitivas					
Tipo de baja	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	1	50%	1	50%	2
Despido	1	50%	1	50%	2
Finalización de contrato	4	44%	5	56%	9
Ceses voluntarios	6	24%	19	76%	25
Otros (muerte, incapacidad)					
TOTAL	12	32%	26	68%	38

Los datos respecto a las razones de las bajas en la empresa nos indican que el 65,8% de ellas fueron voluntarias. El 8% de las bajas se produjeron por jubilación y en igual porcentaje por despido. El resto de las bajas se produjeron por cumplimiento de contrato. En relación con el sector TIC se aprecia un porcentaje de rotación o salida no voluntaria de personas trabajadoras sensiblemente inferior al sectorial.

Respecto a las bajas temporales, se han producido un total de 9, el motivo mayoritariamente ligadas a la paternidad, lactancia y cuidados de menor. Como indicador de conciliación y corresponsabilidad el dato importante es que 7 de las 9 bajas temporales correspondieron a hombres de la plantilla.

Tabla 14

Bajas temporales y permisos último año					
Descripciones bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Maternidad (parto)					
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad					
Paternidad			1	100%	1
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia			2	100%	2
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	2	50%	2	50%	4
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria			2	100%	2
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento					
TOTAL	2		7		9

7.2.4. Distribución por responsabilidades familiares.

7.2.4.1. Responsabilidades familiares número de hijas/os.

Los datos muestran que el 68 % de la plantilla no tiene hijos/as de los que el 81% son hombres. De las personas que tienen hijos/as, el 5% tienen familias numerosas y el 27% tienen 1 o 2 hijos/as.

Tabla 15

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	28	19%	120	81%	148
1	10	42%	14	58%	24
2	15	41%	22	59%	37
3 o más	1	10%	9	90%	10
TOTAL	54	25%	165	75%	219

De las personas que tienen hijos/as, 1 mujer tiene un hijo/a con discapacidad.

Tabla 16

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os con discapacidad					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1	1	100%			1
2					
3 o más					
TOTAL	1				1

7.2.4.2. Medidas de conciliación.

Las medidas de conciliación que se han tomado en la empresa están relacionadas con la paternidad, que solicitaron 2 hombres. La empresa no tiene establecidas en general medidas de conciliación adicionales a las dispuestas en el convenio colectivo de aplicación.

7.2.5. Seguridad y Salud: incapacidad temporal por enfermedad común y accidente de trabajo.

La empresa es consciente de la importancia de las medidas de prevención de riesgos laborales y de la salud de su plantilla.

La empresa y su servicio de prevención han adaptado con perspectiva de género la evaluación de riesgo de los distintos puestos de trabajo.

A lo largo del último año se han producido las siguientes bajas por contingencias comunes o profesionales siguientes; 36 bajas por contingencias comunes de las que el 36% correspondieron a mujeres, en cuanto a accidentes de trabajo se produjo uno tal como indica la tabla 17.

Tabla 17

Bajas o accidentes de trabajo acontecidos en la empresa					
Descripciones bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	13	36%	23	64%	36
Accidente de trabajo			1	100%	1
TOTAL	13	35%	24	65%	37

7.2.6. Gestión de RRHH

MERCANZA considera que su equipo humano es una de las principales causas del éxito como Compañía. Por ello, el equipo de RRHH, tiene como prioridad la captación y retención del talento en todos sus ámbitos de trabajo y sus políticas de selección, formación y desarrollo.

Además, su equipo de profesionales tiene conciencia de que es clave velar por la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de sexo, género, raza, edad o religión.

7.2.6.1. Reclutamiento y selección.

Todos los procesos de selección priorizan la igualdad de oportunidades de género en cada etapa, incluyendo el reclutamiento, las entrevistas y la evaluación.

En materia de reclutamiento y selección el equipo de RRHH gestiona todos los procesos de forma rigurosa y profesional, dando absoluta prioridad a la adecuación persona-puesto y la creación de cantera para futuras posiciones.

El proceso de reclutamiento y selección sigue su procedimiento establecido que se activa con la detección de la necesidad de cubrir una posición que hacen las personas responsables de cada área o gerentes de cuentas, que, a su vez, notifican a la dirección de operaciones y finalmente a la dirección general, que decide la apertura del proceso de selección.

La dirección de operaciones y responsables de cuentas diseñan el perfil necesario en base a la descripción del puesto y las necesidades de negocio y se establecen las herramientas y proceso para el reclutamiento.

Los factores que determinan el inicio de procesos de selección son los siguientes:

- Cobertura de puestos vacantes, generados por las necesidades de la empresa.
- Jubilación
- Creación de la cantera de futuros profesionales de la empresa

Las plazas se publican por correo electrónico.

Para el proceso de reclutamiento y cubrir las plazas necesarias se utilizan las siguientes vías:

- Referencias de personal de la empresa
- Candidaturas espontaneas que llegan a la empresa
- Externas: plataformas de empleo
- Empresas especialistas en selección

La selección la realiza el responsable del área que incorpora a la persona en proceso, con el apoyo técnico del área de RRHH y en puestos de mayor responsabilidad, interviene la dirección de la empresa. El proceso selectivo se basa en la evaluación de la descripción y funciones necesarias del puesto, formación, experiencia previa y una entrevista personal como prueba final técnica y práctica.

En la empresa no existen barreras para la incorporación de la mujer a los diferentes niveles de esta. El principal obstáculo está en la falta de mujeres profesionales en el mercado laboral y el sector con el perfil técnico requerido.

7.2.6.2. Promoción, formación y desarrollo.

En cuanto al Desarrollo Profesional, cada año la empresa incorpora a su plantilla un grupo de alumnos becarios para que conozcan la empresa y sus servicios, con la oportunidad de incorporación a la empresa al final del plan. En el año 2023 fueron 6 personas, 3 mujeres y 3 hombres.

Asimismo, las áreas de RRHH y de negocio impulsan el desarrollado de los planes de carrera de cada persona y las promociones internas. Es por esto por lo que un porcentaje alto de los mandos intermedios de la empresa han ocupado su puesto tras una promoción.

El proceso de promoción interna se basa en una metodología y criterios establecidos en su protocolo cuyos principios son los siguientes: **performance en el puesto de trabajo, dedicación, potencial, profesionalidad y compromiso con la empresa.**

En el proceso de promoción interna se utilizan herramientas que lo facilitan como; autoevaluaciones, reuniones individuales, valoración del trabajo realizado y cursos de formación realizados. En el proceso de promoción interna intervienen el/la manager directo de la persona, la responsable de talento, la dirección de operaciones y la dirección general. Este proceso multidisciplinar garantiza la igualdad de oportunidades de promoción en la empresa.

En el año de análisis se produjeron promociones internas a nivel salarial sin cambio de categoría, un total de 208 de las que el 24% correspondieron a mujeres y promociones de categoría profesional, un total de 11 de las que el 9% correspondieron a mujeres.

Tabla 18

Promoción interna					
Tipos de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría	49	24%	159	76%	208
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva	1	9%	10	91%	11
Cambio de categoría por antigüedad					
Otros					
TOTAL	50	23%	169	77%	219

Respecto a la formación y desarrollo, Mercanza apuesta de forma decidida por la realización de cursos de formación para todos sus profesionales, para ello cuenta con un Plan de Formación anual, en base a las necesidades detectadas. Durante el año 2023 recibieron un total de 3941 horas de formación de las que el 20% las realizaron mujeres (780 horas) y el 80% fueron realizadas por hombres de la plantilla (80% de las horas de formación).

La difusión de la formación se realiza mediante comunicación interna, a través de los canales habituales.

Los cursos y píldoras realizadas con el número de personas asistentes se muestran en la tabla 18 a continuación:

Tabla 19

Formación 2023					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Python Introducción	2	20%	8	80%	10
Python Avanzado	2	14%	12	86%	14
Node JS	2	29%	5	71%	7
Scrum	1	25%	3	75%	4
Power BI Introducción	3	19%	13	81%	16
Angular	2	17%	10	83%	12
JavaScript	2	50%	2	50%	4
Power BI - Power Query y DAX	2	22%	7	78%	9
Qlik Sense Mashup	1	25%	3	75%	4
Angular JS	1	14%	6	86%	7
Qlik Sense API para Extensiones y Mashups	0	0%	4	100%	4
.NET Core	0	0%	5	100%	5
Postgre SQL	1	13%	7	88%	8
Gestión de Conflictos	4	44%	5	56%	9
Alteryx Designer Advanced	1	33%	2	67%	3
Alteryx Designer Core	1	50%	1	50%	2
Qlik Sense Data Architect	1	50%	1	50%	2
Azure Data Engineer Associate			3	100%	3
Power BI Data Analyst Associate			1	100%	1
Talend			1	100%	1
Qlik Sense Business Analyst			3	100%	3
Qlik Sense System Administrator			1	100%	1
Fundamentos de la Gestión de la Seguridad de la Información según ISO 27002			1	100%	1
Implantación de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información según ISO 27002			1	100%	1
Subtotal cursos	26	20%	105	80%	131
Denominación píldoras	Mujeres	%	Hombres	%	Total
BIM y Principales Herramientas Digitales de Ing. de Caminos	15	28%	38	72%	53
Power BI Novedades T4 2022	14	23%	48	77%	62
Subrutinas Qlik Sense: Usos y Ejemplos	11	18%	50	82%	61
Lanzamiento AIRE	34	27%	92	73%	126
Migración a Qlik Cloud	18	20%	72	80%	90
Alteryx: Caso de Éxito Telefónica	19	23%	63	77%	82
Hábitos Atómicos: Cómo vivir mejor	24	29%	59	71%	83
Alteryx Server Management	14	21%	52	79%	66
Calidad, Seguridad de la Información y Medio Ambiente: Repaso de Normas y Procedimientos	33	24%	106	76%	139
VIZLIB	17	21%	64	79%	81
Power BI Novedades 2023 T1	16	25%	48	75%	64
Segmentador	15	17%	72	83%	87
Blockchain & Smart Contracts: Introducción y Aplicaciones	8	12%	59	88%	67
IGUALDAD: Científicas	28	29%	67	71%	95
Automatización Inteligente para Modelos Predictivos de Machine Learning	10	15%	57	85%	67
ODAG Introducción	9	15%	52	85%	61
CAIXA FORUM +	13	25%	40	75%	53
Seguridad, Calidad y Medio Ambiente	28	24%	90	76%	118

Plan de Formación 2023/24	25	19%	104	81%	129
MZ Warehouse	13	18%	59	82%	72
Prensa y Datos: Cómo trabajan los medios de comunicación en la era de los datos masivos	14	23%	46	77%	60
IGUALDAD: Hombres e Igualdad	19	19%	79	81%	98
Todo lo que siempre quisiste saber sobre Excel y no te atreviste a preguntar.	18	20%	72	80%	90
Influencia Psicológica de los Colores en el Marketing y en las Aplicaciones Web	12	21%	44	79%	56
Docker Introducción	9	14%	54	86%	63
Principios Básicos y Buenas Prácticas Qlik Cloud	12	19%	51	81%	63
Introducción al Análisis de Regresión	11	18%	49	82%	60
Seguridad, Calidad y Medio Ambiente: Repaso de Normas y Procedimientos	24	22%	86	78%	110
Subtotal píldoras	483	21%	1773	79%	2256
TOTAL	509	21%	1878	79%	2387

A lo largo del año dentro de las acciones del Plan de Igualdad se realizaron dos píldoras formativas, que ha tenido continuidad durante el presente año.

Los datos por horas de duración de los cursos o píldoras se muestran en la tabla a continuación:

Tabla 20

Horas de formación último año					
Denominación cursos	Horas Mujeres	%	Horas Hombres	%	Total
Python Introducción	24	20%	96	80%	120
Python Avanzado	24	14%	144	86%	168
Node JS	20	29%	50	71%	70
Scrum	8	25%	24	75%	32
Power BI Introducción	30	19%	130	81%	160
Angular	18	17%	90	83%	108
JavaScript	16	50%	16	50%	32
Power BI - Power Query y DAX	24	22%	84	78%	108
Qlik Sense Mashup	9	25%	27	75%	36
Angular JS	8	14%	48	86%	56
Qlik Sense API para Extensiones y Mashups			32	100%	32
.NET Core			40	100%	40
Postgre SQL	8	13%	56	88%	64
Gestión de Conflictos	48	44%	60	56%	108
Alteryx Designer Advanced	20	33%	40	67%	60
Alteryx Designer Core	20	50%	20	50%	40
Qlik Sense Data Architect	20	50%	20	50%	40
Azure Data Engineer Associate			210	100%	210
Power BI Data Analyst Associate			40	100%	40
Talend			40	100%	40
Qlik Sense Business Analyst			75	100%	75
Qlik Sense System Administrator			25	100%	25
Fundamentos de la Gestión de la Seguridad de la Información según ISO 27002			7	100%	7
Implantación de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información según ISO 27002			14	100%	14
Subtotal cursos	297	18%	1388	82%	1685

Denominación píldoras	Horas Mujeres	%	Horas Hombres	%	Total
BIM y Principales Herramientas Digitales de Ing. de Caminos	15	28%	38	72%	53
Power BI Novedades T4 2022	14	23%	48	77%	62
Subrutinas Qlik Sense: Usos y Ejemplos	11	18%	50	82%	61
Lanzamiento AIRE	34	27%	92	73%	126
Migración a Qlik Cloud	18	20%	72	80%	90
Alteryx: Caso de Éxito Telefónica	19	23%	63	77%	82
Hábitos Atómicos: Cómo vivir mejor	24	29%	59	71%	83
Alteryx Server Management	14	21%	52	79%	66
Calidad, Seguridad de la Información y Medio Ambiente: Repaso de Normas y Procedimientos	33	24%	106	76%	139
VIZLIB	17	21%	64	79%	81
Power BI Novedades 2023 T1	16	25%	48	75%	64
Segmentador	15	17%	72	83%	87
Blockchain & Smart Contracts: Introducción y Aplicaciones	8	12%	59	88%	67
IGUALDAD: Científicas	28	1400%	67	3350%	2
Automatización Inteligente para Modelos Predictivos de Machine Learning	10	15%	57	85%	67
ODAG Introducción	9	15%	52	85%	61
CAIXA FORUM +	13	25%	40	75%	53
Seguridad, Calidad y Medio Ambiente	28	24%	90	76%	118
Plan de Formación 2023/24	25	19%	104	81%	129
MZ Warehouse	13	18%	59	82%	72
Prensa y Datos: Cómo trabajan los medios de comunicación en la era de los datos masivos	14	23%	46	77%	60
IGUALDAD: Hombres e Igualdad	19	19%	79	81%	98
Todo lo que siempre quisiste saber sobre Excel y no te atreviste a preguntar.	18	20%	72	80%	90
Influencia Psicológica de los Colores en el Marketing y en las Aplicaciones Web	12	21%	44	79%	56
Docker Introducción	9	14%	54	86%	63
Principios Básicos y Buenas Prácticas Qlik Cloud	12	19%			
Introducción al Análisis de Regresión	11	18%	51	81%	63
Seguridad, Calidad y Medio Ambiente: Repaso de Normas y Procedimientos	24	1%	49	82%	60
Subtotal píldoras	483	22%	1687	78%	2170
TOTAL	780	20%	3075	80%	3855

7.2.6.3. Prevención del acoso sexual y por razones de sexo.

La empresa cuenta con un protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, desde la elaboración del primer plan de igualdad de 2020.

Durante 2023 no se produjo ninguna denuncia por acoso en la empresa. Aunque en 2023 la empresa no contaba con un canal de denuncias, este se ha implantado en 2024.

7.2.6.4. Comunicación

En materia de comunicación y lenguaje no sexista la empresa intenta en todas sus comunicaciones ser consecuente con el lenguaje inclusivo y dar visibilidad a la mujer, si bien, se debe continuar en el futuro promoviendo la perspectiva de género en todas sus comunicaciones, ya sea en sus documentos internos y externos, comunicados a la plantilla, publicidad, imágenes o vídeos.

En su página web, la compañía incluye la presencia equilibrada de hombres y mujeres, proyectando una imagen de igualdad. Así mismo, que el lenguaje utilizado en la misma, no sea sexista e integre la perspectiva de género.

En todas las comunicaciones a través de los canales internos como emails, slack, presentaciones de micrófono abierto y tablón de anuncios, la empresa está concienciada de la importancia de reflejar respeto, equidad y sensibilidad hacia todas las personas y está comprometida a asegurar que las comunicaciones fomenten un ambiente de respeto e igualdad.

7.3. Retribución.

MERCANZA vinculada al XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, cumple para toda su plantilla en materia de tablas salariales lo establecido en este marco.

Se traslada a este punto 3 del diagnóstico, el análisis de la retribución realizado en la auditoría salarial. Este estudio se realiza sobre la base del Registro Retributivo de la empresa, siguiendo las directrices de los artículos 5 y 6 del R.D. 902/2020 de 13 de octubre.

El análisis global muestra una diferencia en los salarios brutos anuales normalizados entre hombres y mujeres del 8,38% y un 4,38 % en la mediana.

Tabla 21: Medias y Medianas de la retribución desglosadas por sexo (2023).

Medias Retribución	Nº personas trabajadoras			Promedio percepción unitaria anual (€)		
	M	H	% M	M	H	% Dif. H/M
1/1/2023 - 31/12/2023						
Total	50	155	24,39%	30.107,62	32.859,70	8,38%

Medianas Retribución	Nº personas trabajadoras			Mediana percepción unitaria anual (€)		
	M	H	% M	M	H	% Dif. H/M
1/1/2023 - 31/12/2023						
Total	50	155	24,39%	27.791,51	29.064,76	4,38%

Se analizan a continuación los distintos componentes de la retribución para conocer qué complementos del salario y qué características de la plantilla justifican estas diferencias, ya que **la política retributiva de la empresa se basa en dos principios fundamentales: el cumplimiento del marco laboral al que la empresa está adscrita y el respeto al principio de igualdad y no discriminación.**

Estas diferencias se explican principalmente por la menor representación femenina en la plantilla (24,39%) y su incorporación más reciente en la empresa.

El impacto en la diferencia de los salarios entre hombres y mujeres en sectores masculinizados como este viene precisamente marcado por la mayor presencia de hombres con mayor antigüedad o especialización técnica, por lo que ocupan puestos de mayor responsabilidad en la empresa.

A continuación, se desglosan las diferencias salariales medias en los siguientes componentes: salario mensual, complementos salariales y extrasalariales, expresados en primer lugar de forma global y a continuación por grupos profesionales, niveles y sexo.

Datos medios Unitarios Anuales	Salario Mensual (€)	Complemento Salarial	Complemento Extrasalarial	Total Salarios medios 2023 (€)
Mujeres	15.737,11 €	14.008,20 €	362,32 €	30.107,62 €
Hombres	16.565,05 €	15.912,05 €	382,60 €	32.859,70 €
Diferencial salario M-H	5,00%	11,96%	5,30%	8,38%

Observamos en la tabla anterior que las diferencias a favor de los hombres se dan en sus tres componentes: en el salario mensual existe una diferencia del 5%, en la suma de los complementos salariales medios un 11,96% y en los extrasalariales un 5,3%, si bien estos últimos, tanto por su importe como por su naturaleza no tienen un impacto significativo en la diferencia global de los salarios medios de hombres y mujeres.

A continuación, se analizan los componentes salariales anteriores por grupos y niveles profesionales:

Salarios medios anuales normalizados por Grupos profesionales y Niveles

GRUPOS	Nivel	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres	Salario Mensual (€)	Complemento Salarial (€)	Complemento Extrasalarial (€)	Total Salarios 2023 (€)
A	1	4	8	33,33%	21.626,36	41.037,13	4.125,11	66.788,60
B	1	5	13	27,78%	21.033,49	30.242,99	937,14	52.213,62
	2	3	23	11,54%	20.448,92	21.101,35	215,06	41.765,33
C	1	9	36	20,00%	16.481,84	11.910,62	104,49	28.496,95
	3	2		100,00%	16.947,36	8.562,95	-	25.510,31
D	1	5	23	17,86%	14.467,88	11.776,36	7,00	26.251,24
	2		7	0,00%	13.196,73	14.132,34	34,12	27.363,19
	3	8		100,00%	13.043,84	16.695,99	-	29.739,83
E	1	7	35	16,67%	12.810,31	7.176,07	4,12	19.990,51
	2	3	2	60,00%	11.188,40	8.382,00	-	19.570,40
	5	4	8	33,33%	4.411,84	1.265,38	-	5.677,22

Como se mencionaba anteriormente, la representación de las mujeres es significativamente menor que la de los hombres en los grupos y niveles más altos de la empresa, debido a su incorporación más tardía a la misma y la situación del mercado laboral; en el grupo A nivel 1 las mujeres representan el 33 % mientras que en el grupo B, niveles 1 y 2 representan el 27,78% y 11,54% respectivamente. Por otro lado, la mayor representación (100%) la tienen en los grupos C3 y D3 respectivamente.

En el desglose de los diferentes complementos salariales, como se puede observar en la siguiente tabla, en los complementos salariales, destaca la antigüedad donde la diferencia salarial entre mujeres y hombres es del 19,83%. Respecto a los complementos que conforman el salario base de convenio junto con el salario mensual, se observa una diferencia en línea con las pagas extra (5,81%), y en los complementos de regularización del convenio como los “A cuenta convenio y Regularización convenio” las diferencias representan porcentajes similares del 11,02% y 11,07% respectivamente si bien este último a favor de las mujeres.

Por último, hay que destacar que las mujeres perciben mayores complementos por “Pago de Vacaciones” y Complementos de IT y Bonus. Por su parte, los hombres perciben un mayor importe en el complemento Retribución voluntaria del 18,13% que tiene un impacto significativo, similar a la antigüedad, lo que apoya la justificación de las diferencias comentadas a lo largo del presente apartado. Este complemento recoge la diferencia entre el salario bruto de convenio y el pactado con las personas trabajadoras en base a razones objetivas.

Respecto a los complementos extrasalariales no tienen un impacto destacable en las diferencias medias entre mujeres y hombres en la empresa, dado que sus importes no resultan significativos. Como se observa en las tablas a continuación.

Retribuciones medias anuales por complementos salariales normalizados.

Complementos salariales medios	A cuenta convenio	Antigüedad	Paga extra	Pago de vacaciones var	Complementos IT AT enf. común	Regularización convenio	Plus convenio	Pluses var	Bonus	Retribución voluntaria	Indemnizaciones
Media Mujeres	285,16	1.240,53	2.797,39	135,87	595,89	219,48	1.284,31	84,63	494,36	6.795,63	54,67
Media Hombres	320,48	1.547,36	2.969,94	25,39	100,32	197,60	1.409,28	345,38	470,95	8.300,15	-
Dif Media H - M	11,02%	19,83%	5,81%	-435,22%	-493,99%	-11,07%	8,87%	75,50%	-4,97%	18,13%	

Retribuciones medias anuales por complementos extrasalariales.

Complementos extrasalariales medios	Comida	Formaciones	Gratificación extraordinaria proyecto	Horas extra var	KM+ exce+ Locom	Parking + peajes	Vehículo
Media Mujer	7,01	12,80	-	0,48	8,16	30,95	323,20
Media Hombre	86,81	103,16	19,19	16,05	38,21	6,65	337,73
Dif Media H - M	91,93%	87,59%	100,00%	97,03%	78,64%	-365,20%	4,30%

A continuación, se analizan los datos de la retribución media de aquellas categorías profesionales y puestos iguales que cuentan con mujeres y hombres y por tanto, son comparables por sexo.

En el grupo B1 y categoría jefa/a de equipo, la media de los salarios anuales en mujeres es más alto que en los hombres, 8,6%, lo que supone una reducción de las diferencias frente a la auditoría del año 2021 de más de 10 puntos porcentuales. La diferencia viene marcada en la media del complemento antigüedad un 29,9% y retribución voluntaria un 34,8%, mayores en hombres.

En el grupo B2 y categoría jefa/e de proyectos la diferencia en la retribución total media entre mujeres y hombres es del 17,3% favorable en hombres. La diferencia viene marcada como en el caso anterior, pero de forma más acusada en este grupo por la diferencia media del complemento antigüedad un 55% y en el de retribución voluntaria un 49,5%, mayores en hombres.

La diferencia en Grupo C1 y categoría analista programador/a en el salario medio anual es del 3,23%, frente al 7,1% de la auditoría del año 2021.

En el grupo D1 Programador/a Senior la diferencia entre el salario medio anual de mujeres y hombres es del 4,1%. La diferencia en el complemento antigüedad en este grupo es del 56,8% a favor de los hombres y del 6,1% en el complemento de retribución voluntaria.

Respecto al E1 Programador/a Junior es del -0,4%, favorable a las mujeres. Por otro lado, en el mismo grupo nivel 2, E2 Auxiliar administrativo/a la diferencia a favor de las mujeres en el salario medio anual es del 29,8%. En este último grupo los dos hombres trabajaron menos de 4 meses en la empresa y la diferencia se produce por los complementos salariales (-91,5%), antigüedad y retribución voluntaria.

7.4. Conclusiones

Como ha quedado evidenciado a lo largo del diagnóstico cuantitativo y cualitativo, existen factores históricos, culturales y estructurales propios del sector tecnológico que influyen en la distribución de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales, así como en las diferencias retributivas detectadas en la empresa.

En el sector TIC, al que pertenece la compañía, se observan tendencias estructurales similares, marcadas por una predominancia masculina en categorías técnicas y de responsabilidad, así como por una incorporación más tardía de las mujeres a estas profesiones. Esta situación tiene un impacto directo tanto en la composición de la plantilla como en los salarios y las oportunidades de desarrollo profesional de las trabajadoras.

La plantilla de la empresa está conformada por 219 personas, de las cuales el 25 % son mujeres (54) y el 75 % son hombres (165). Las mujeres están mayoritariamente concentradas en categorías administrativas y niveles técnicos intermedios, mientras que los hombres predominan en los puestos de alta responsabilidad, dirección y producción técnica.

A continuación, se destacan las principales conclusiones del análisis:

7.4.1. Representación de mujeres y hombres en la plantilla.

La representación femenina en la empresa (25 %) está en línea con los datos del sector TIC en España (23,5 %). Sin embargo, existe una segregación horizontal y vertical, con escasa representación femenina en áreas técnicas superiores y niveles directivos.

Existen categorías profesionales donde las mujeres no tienen representación, como en los puestos de técnico de sistemas, consultor senior y diseño gráfico.

7.4.2. Distribución de la plantilla por niveles jerárquicos y grupos profesionales

Los hombres ocupan la mayoría de los puestos en niveles jerárquicos altos, representando más del 70 % en categorías de mayor responsabilidad.

Las mujeres están subrepresentadas en grupos técnicos superiores y dirección, mientras que predominan en áreas administrativas y puestos de soporte.

Destaca una representación femenina significativa en subdirección general y delegación de áreas, pero es escasa en categorías técnicas avanzadas.

7.4.3. Retribución

La diferencia salarial media anual entre hombres y mujeres es del 8,38 % en los salarios brutos, y del 4,38 % en la mediana salarial. Estas diferencias están influenciadas principalmente por:

- Mayor antigüedad de los hombres (19,83 % de diferencia en este complemento salarial).
- Mayor presencia masculina en niveles y categorías con retribuciones más altas.
- Diferencias en la retribución voluntaria (18,13 % a favor de los hombres).
- En puestos comparables entre mujeres y hombres, las diferencias salariales son reducidas, reflejando un sistema retributivo basado en criterios objetivos.

7.4.4. Promoción, formación y desarrollo

Aunque los procesos de promoción interna son objetivos, las mujeres enfrentan barreras estructurales para acceder a puestos de mayor responsabilidad debido a su menor presencia en áreas técnicas avanzadas y su incorporación más reciente al sector.

Las acciones formativas realizadas durante el último año incluyeron 3.941 horas, de las cuales solo el 20 % fueron cursadas por mujeres. Es necesario reforzar la participación femenina en programas de formación técnica y liderazgo.

7.4.5. Conciliación y corresponsabilidad

La empresa cuenta con una “guía del conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad”, que recoge información sobre las medidas disponibles en este ámbito para la plantilla.

7.4.6. Prevención del acoso laboral, sexual y por razones de sexo

La empresa cuenta con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral y sexual, aprobado con el primer Plan de Igualdad.

No se han detectado casos preocupantes en este ámbito, aunque se recomienda continuar con acciones de formación y sensibilización.

7.4.7. Recomendaciones finales

Representación femenina:

Impulsar acciones para fomentar la representación de mujeres en áreas técnicas avanzadas y niveles directivos mediante políticas de selección y promoción.

Retribución:

Mantener el seguimiento de las diferencias retributivas y analizar periódicamente los complementos salariales y extrasalariales para garantizar la equidad.

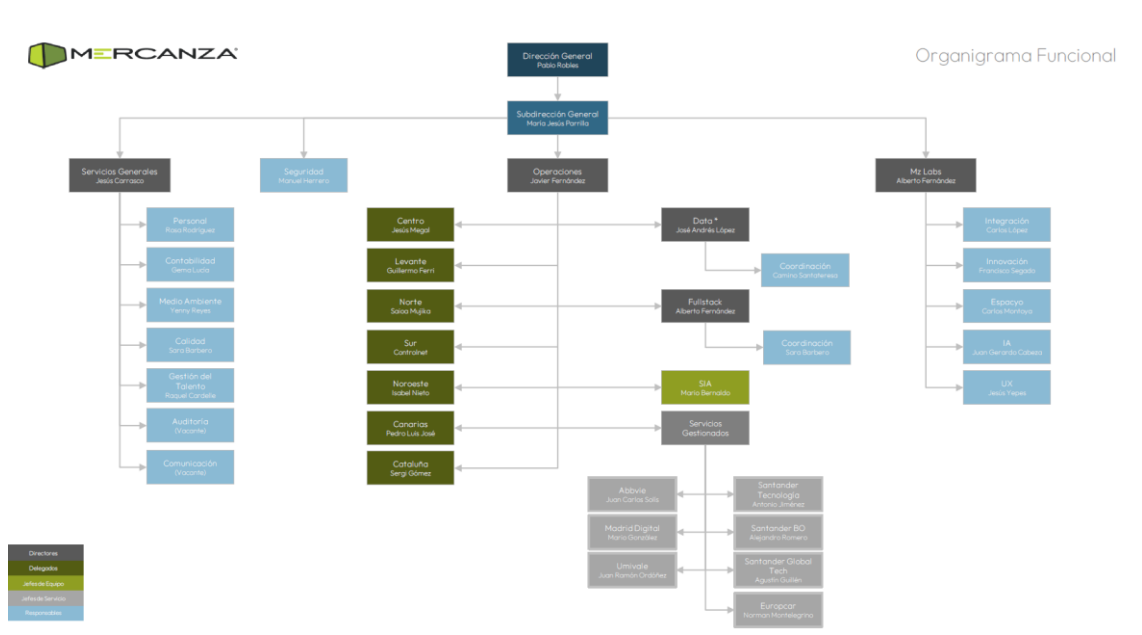
Formación:

Diseñar programas específicos que incentiven la participación femenina en áreas técnicas y de liderazgo, reforzando su presencia en cursos estratégicos.

Sensibilización:

Continuar fortaleciendo la cultura de igualdad mediante acciones formativas en lenguaje inclusivo, prevención del acoso y comunicación no sexista.

ANEXO I: ORGANIGRAMA FUNCIONAL



8.- ÁREAS DE ACTUACIÓN, MEDIDAS, RECURSOS, INDICADORES Y CALENDARIO.

En la clasificación de las medidas de igualdad aprobadas se ha optado por seguir las orientaciones que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro establecen según las áreas a tratar.

Asimismo, se recogen las medidas junto a los indicadores de seguimiento, las personas responsables de llevarlas a cabo y los recursos asociados necesarios, con el fin de llevarlas a cabo y de establecer el cronograma de actuaciones.

Las áreas de actuación y medidas del Plan se estructuran en nueve áreas y el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad:

8.1.- Infrarrepresentación Selección y Contratación.

8.2. Formación.

8.3. Promoción

8.4. Retribuciones

8.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación e igualdad

8.6. Comunicación inclusiva y no sexista

8.7. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

8.8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

8.9. Salud Laboral PRL con perspectiva de género.

8.10 Calendario del Plan de Igualdad.

8.1.- Infrarrepresentación Selección y Contratación.

OBJETIVOS

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por MERCANZA, que permitan valorar las candidaturas con base en la idoneidad profesional de la persona candidata asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.
- Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de MERCANZA garantizando siempre procesos de selección igualitarios.
- Potenciar la selección y promoción de mujeres a posiciones de mayor responsabilidad
- Que las personas involucradas en la toma de decisiones en los procesos de selección / promoción / contratación sean conscientes del efecto de los sesgos inconscientes y los sesgos de género.

Número de Medida	MEDIDA	Fecha de implantación	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
8.1.1.	● Elaboración de un Procedimiento de selección de personal con perspectiva de género que señale las pautas que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	01/06/2025	Dirección Dpto. RRHH	- Personal de administración de RRHH - Puesta en práctica del procedimiento por RRHH	● Revisión y descripción de los puestos de trabajo (S/N) ● Redacción procedimiento de selección ● Análisis anual de los anuncios de selección ● Número de incorporaciones/año, segmentados por sexo, departamentos y puestos ● Número de mujeres y hombres y % M/H que presenten anualmente estas solicitudes
8.1.2.	● Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de MERCANZA. Guía de buenas prácticas profesionales con perspectiva de género	01/06/2025			
8.1.3.	● Valorar con carácter anual las contrataciones y promociones desagregadas por sexo	01/01/2026			
8.1.4.	● Activar la discriminación positiva hacia las mujeres, de tal forma que en igualdad de competencia, experiencia y actitud se priorice su contratación especialmente para áreas en las que estén subrepresentadas.	01/06/2025			
8.1.5.	● Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.	01/06/2025			

8.2. Formación.

OBJETIVOS

- Informar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla.
- Informar y sensibilizar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la totalidad de la plantilla.
- Planificar y ejecutar a través de los planes de formación de MERCANZA acciones en igualdad y no discriminaciones dirigidas a la plantilla y en especial a las personas responsables de unidades y departamentos, miembros de la Comisión de seguimiento, personal de RRHH.
- Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional formando a las trabajadoras y los trabajadores en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.

Número de Medida	MEDIDA	Fecha de implantación	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
8.2.1.	● Incluir en el plan de Formación de manera permanente formación en igualdad de oportunidades y acoso sexual, realizando talleres de sensibilización.	01/03/2025	Dirección Dpto. RRHH	- Identificación de acciones formativas para su planificación y asignación de recursos	● Número de cursos o contenidos en materia de igualdad impartidos ● Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo ● Número total de horas de formación y tipo de formación, desagregadas por sexo
8.2.2.	● Incluir en el manual de formación de bienvenida el II Plan de Igualdad	01/04/2025			
8.2.3.	● Realizar las acciones formativas con los medios necesarios para su desarrollo.	01/01/2026			
8.2.4.	● Formación para la promoción de las mujeres en aquellos puestos en los que estén poco representadas.	01/01/2026			
8.2.5.	● Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de MERCANZA que incluyan contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género.	01/01/2026			
8.2.6.	● Realizar acciones formativas sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas dirigidas a la plantilla.	01/01/2026			
8.2.7	● Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como al personal de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad, Acoso Sexual y Violencia de género, específicamente, en la materia correspondiente. Incluir a la dirección de la empresa.	01/06/2025			
8.2.8	● Diseñar un programa de comunicación de la formación, dentro del Plan de Formación, que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los requisitos de acceso a las mismas para garantizar la igualdad de oportunidades a través de puntos de información, tableros accesibles, circulares, intranet, etc. así como los nuevos que se puedan implantar.	01/12/2025			

8.2.9	● Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla en el que se recojan las opiniones de los trabajadores y trabajadoras sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones y valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional.	01/12/2025			
8.2.10	● Facilitar de manera excepcional y siempre que sea solicitado voluntariamente por la persona interesada, información sobre las acciones formativas disponibles durante el primer año de suspensión de contrato por maternidad, excedencia por cuidados o motivos familiares, con el objetivo de mantenerle informada pese a encontrarse en situación de suspensión de contrato.	01/06/2025			
8.2.11	● Compensar las horas invertidas en formación obligatoria realizada fuera de la jornada laboral, excepto en el caso de las certificaciones, con el objetivo de garantizar el respeto al tiempo personal de las personas trabajadoras.	01/06/2025			
8.2.12	● Facilitar el acceso a la plantilla a acciones formativas diferentes a las de su puesto para favorecer el desarrollo profesional y con relación a su plan de carrera, previo acuerdo con la dirección.	01/01/2026			
8.2.13	● Informar a la Comisión de Seguimiento y a los Comités de empresa, sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, según provincia, categoría y puesto de trabajo, tipo de curso, acción formativa, número de horas, si se imparte dentro o fuera de la jornada laboral y mecanismos de compensación	01/01/2026			

8.3. Promoción

OBJETIVOS

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.

Número de Medida	MEDIDA	Fecha de implantación	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
8.3.1.	● Redactar un procedimiento de Promoción de Personal con perspectiva de género que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	01/06/2025	Dirección Dpto. RRHH	- Personal de administración de RRHH - Puesta en práctica del procedimiento por RRHH	● Número de promociones de mujeres y hombres desagregadas por puesto y edad. ● Número de mujeres que hayan accedido a puestos de responsabilidad anualmente
8.3.2.	● Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.	01/01/2026			
8.3.3.	● Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	01/06/2025			
8.3.4.	● Fomentar en igualdad de condiciones, la participación equilibrada entre hombres y mujeres en los ámbitos de toma decisión y en el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, en los ámbitos en los que las mujeres están infrarrepresentadas.	01/06/2025			

8.4. Retribuciones

OBJETIVOS

- Realizar estudio de retribuciones anualmente, donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregado por sexo.

Número de Medida	MEDIDA	Fecha de implantación	RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
4.1	● Presentar anualmente, en el primer trimestre de cada año el registro retributivo a la comisión de seguimiento, con medias y medianas de salarios reales y equiparados, tanto de las categorías de la empresa, como de las escalas del resultado de la VPT. Si del estudio del registro salarial se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.	01/03/2025	Dirección Dpto. RRHH	- Registro Retributivo	● Registro Retributivo ● Negociar con la comisión de Seguimiento medidas correctoras si fueran necesarias.

8.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación e igualdad

OBJETIVOS

- Fomentar que en MERCANZA se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.
- Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional y corresponsabilidad.
- MERCANZA promoverá la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.
- Difundir las medidas existentes en materia de conciliación entre la vida personal y laboral, en especial en materia de igualdad
- Favorecer que todas las personas trabajadoras que lo necesiten hagan uso de las medidas de conciliación
- Reforzar los derechos en los cuidados de cada hijo/a, para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Número de Medida	MEDIDA		RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
8.5.1.	● Elaborar una díptico o guía con el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los requisitos necesarios para su petición y aprobación	01/03/2026	Dirección Dpto. RRHH	- Elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad - Canales de difusión y registro de solicitud por parte de las personas trabajadoras	● Número de mujeres y hombres que se acogen a estas medidas anualmente ● Revisión de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. ● Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. ● Número de personas que se acogen a la medida de reincorporación paulatina después de la baja de larga duración.
8.5.2.	● Difusión del díptico o guía con las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los mecanismos de información habituales (ejemplos: tabloneros anuncio, intranet..)	01/03/2026			
8.5.3.	● En la mitad del periodo de validez del Plan de Igualdad, se estudiarán nuevas medidas de conciliación y su viabilidad por parte de la Comisión de Seguimiento.	01/06/2027			
8.5.4.	● Elaborar un informe de seguimiento del uso de las medidas de conciliación.	01/02/2027			
8.5.5.	● Flexibilizar horario y de recuperación de horas utilizadas (dentro del mes correspondiente) para la asistencia a tutorías académicas por cada hijo/a, gestiones o acompañamientos.	01/02/2027			
8.5.6.	● Facilitar la asistencia de las trabajadoras a tratamientos de técnicas de reproducción asistida. Acompañamiento a la pareja.	01/06/2025			
8.5.7.	● Implantar flexibilidad diaria en el inicio y finalización de la jornada laboral, de conformidad con el calendario laboral establecido	01/01/2027			
8.5.8.	● Preferencia para adaptar los periodos de vacaciones a las personas que tengan por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador, turnos con hijas/os que coincidan con el periodo laboral.	01/01/2026			
8.5.9.	● Facilitar la reincorporación paulatina a la empresa de las personas que hayan tenido bajas de larga duración por enfermedad grave. Se podrá acordar de forma personalizada el reparto de las vacaciones pendientes de disfrutar en un periodo que las partes acuerden.	01/01/2026			
8.5.10	Ampliación del periodo de reducción de jornada por guarda legal (hijos/as hasta 12 años), hasta final del curso académico para menores si cumplieran los 13 años durante el curso mencionado.	01/01/2026			
8.5.11	Facilitar el Teletrabajo los días no lectivos, previa solicitud y aprobación por responsable.	01/01/2027			
8.5.12	● El personal con personas (hijos, conyugue, pareja de hecho, padres y madres) con necesidades especiales (grados de discapacidad, enfermedades graves, dependientes) tienen la posibilidad de teletrabajar a diario previo acuerdo con Dirección.	01/01/2027			

8.6. Comunicación inclusiva y no sexista

OBJETIVOS

- Dar a conocer el compromiso de MERCANZA con la igualdad
- Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de MERCANZA, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad.
- Canalizar la comunicación entre las personas trabajadoras y la organización en materia de igualdad
- Informar a las personas trabajadoras de los objetivos y medidas del Plan de Igualdad

Número de Medida	MEDIDA		RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
8.6.1.	● Elaboración de un protocolo de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de MERCANZA y revisión de los documentos y las publicaciones generales de MERCANZA para incorporar la perspectiva de género	01/02/2027	Dirección Dpto. RRHH	Guías y modelos de lenguaje inclusivo existentes (ej. Ministerio de igualdad, Instituto de las Mujeres, etc.) - Buenas prácticas de referencia existentes en la materia - Canales y espacios de comunicación	● Redacción de una guía de uso no sexista del lenguaje. ● Número de publicaciones revisadas y actualizadas. ● Número de incumplimientos y/o denuncias en materia de lenguaje inclusivo
8.6.2.	● Actualizar la comunicación y publicación de MERCANZA para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.	01/02/2027			
8.6.3.	● Analizar todos los canales de comunicación de MERCANZA para corregir, si procede, imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...)	01/02/2027			

8.7. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVOS

- Prevenir el Acoso sexual y por razón de sexo en MERCANZA
- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género en MERCANZA
- Sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de la plantilla
- Dar a conocer a la plantilla su existencia y el plan de implantación.
- Formar a las personas de la comisión de igualdad para la Comisión de Instrucción de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Número de Medida	MEDIDA		RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
8.7.1.	● Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo.	01/01/2026	Dirección Dpto. RRHH	- Cursos de formación	● Publicación del Protocolo. ● Número y tipo de actuaciones de formación y difusión del Protocolo. ● Número de expedientes tramitados y resultado de los mismos. ● Informe a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
8.7.2.	● Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla.	01/06/2025			
8.7.3.	● Elaboración de un informe anual por parte de la Dirección que se presentará a la Comisión de Igualdad sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo y las medidas implementadas.	01/01/2026			

8.8. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

OBJETIVOS

- Desarrollar una Cultura comprometida y libre de violencia de género
- Garantizar que todas las mujeres conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar en una situación de violencia de género.
- Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género
- Ofrecer medidas de apoyo, orientación y acompañamiento a trabajadoras, en el caso de que comuniquen y acrediten a MERCANZA, que son objeto de violencia de género.
- Apoyar a mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla.

Número de Medida	MEDIDA		RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
8.8.1.	● Realizar una Guía de ayuda a víctimas de violencia de género, definiendo en la misma la/s persona/s que serán referentes en este procedimiento. Declaración institucional.	01/06/2025	Dirección Dpto RRHH	- Normativa aplicable - Canales de información y asesoramiento.	● Número de mujeres y hombres formados en este tema. ● Verificar la comunicación de la Guía a toda la plantilla. ● Número de peticiones de medidas solicitadas por violencia de género / año segmentado por género ● Número de medidas aplicadas (ej. flexibilización de horarios, permisos para asistir a vistas, etc.) / año segmentado por género ● Número de personas víctimas de violencia de género que se benefician de préstamos de la empresa
8.8.2.	● Acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género. Garantizar la difusión y conocimiento de esta Guía entre todas las personas trabajadoras de MERCANZA.	01/01/2026			
8.8.3.	● Informar y garantizar de los derechos de las personas que sufran violencia de género. Ley 1/2004 art. 21 de protección integral contra la violencia de género.	01/01/2026			
8.8.4.	● Formación a la plantilla sobre detección y atención de mujeres víctimas de violencia de género.	01/06/2026			
8.8.5.	● Facilitar el anticipo de nóminas a las víctimas de violencia de género para lo que se redactará un procedimiento que regule cantidad y el plazo de devolución.	01/03/2025			

8.9. Salud Laboral - PRL con perspectiva de género.

OBJETIVOS

- Promocionar la salud laboral de las personas trabajadoras desde una perspectiva de género.
- Elaborar un análisis de Salud y Riesgos Laborales de los puestos de MERCANZA desde la perspectiva de género desde la perspectiva de género
- Revisar el Plan de prevención

Número de Medida	MEDIDA		RESPONSABLE	RECURSOS ASOCIADOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
8.9.1.	● Incorporar la perspectiva de género en los cursos de formación derivados de la aplicación del artículo 19 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y en el estudio de psicosociales.	01/01/2026	Dirección Dpto. RRHH	- Servicio de prevención de riesgos laborales - Los recursos asociados a la adaptación de los puestos y/o implantación de medidas en general	● Datos de bajas IT y AT desagregados por sexo y edad. ● Número de personas que realizan la formación desagregada por sexo ● Resultado del estudio de psicosociales.
8.9.2.	● Evaluación de los riesgos asociados a los puestos de trabajo con especial incidencia de las situaciones de embarazo, lactancia, maternidad, paternidad, etc., y otros relativos a personas con necesidades diferenciadas.	01/01/2026			
8.9.3	● Elaboración de una guía para el acompañamiento de la persona embarazada	01/01/2026			
8.9.3	● Diseño de encuesta de clima laboral con cuestiones específicas de valoración y percepción sobre igualdad y diversidad.	01/06/2026			
8.9.4	● Realizar un análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad e identificar los riesgos.	01/01/2026			
8.9.5.	● Elaboración de informes anuales sobre bajas laborales desde la perspectiva de género.	01/06/2025			

8.10 Calendario del Plan de Igualdad.

CRONOGRAMA PLAN DE IGUALDAD		Año 2025												Año 2026												Año 2027												Año 2028											
Área de actuación	Nº Medida	E	F	M	A	M	J	Jl	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	Jl	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	Jl	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	Jl	A	S	O	N	D
1. Infrarrepresentación, selección y contratación	1.1.																																																
	1.2.																																																
	1.3.																																																
	1.4.																																																
	1.5.																																																
2. Formación	2.1.																																																
	2.2.																																																
	2.3.																																																
	2.4.																																																
	2.5.																																																
	2.6.																																																
	2.7.																																																
	2.8.																																																
	2.9.																																																
	2.10.																																																
	2.11.																																																
	2.12.																																																
	2.13.																																																
3. Promoción	3.1.																																																
	3.2.																																																
	3.3.																																																
	3.4.																																																
4. Retribuciones	4.1																																																
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Conciliación y corresponsabilidad	5.1.																																																
	5.2.																																																
	5.3.																																																
	5.4.																																																
	5.5.																																																
	5.6.																																																
	5.7.																																																

[illegible]

9.- RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.

9.1.- INTRODUCCIÓN.

El legislador con el fin de garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, posibilitar la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales y la retribución por trabajos de igual valor, han venido realizando cambios legislativos que obligan a las empresas a adoptar medidas que contribuyan a estos objetivos; entre los que se destaca también el principio de transparencia retributiva.

Las empresas están obligadas a realizar una **auditoría retributiva** y llevar un **registro salarial** de sus trabajadores. Además, se debe disponer de un **sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)** que garantizará el principio de la retribución por trabajo de igual valor.

Auditoría retributiva, el artículo 7 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, señala que *“la auditoría salarial tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”*.

9.2.- VIGENCIA.

La vigencia de la auditoría retributiva será de 4 años, comprendida entre enero de 2025 y diciembre de 2028, coincidente con la vigencia del II Plan de igualdad al que se adscribe, todo ello de conformidad con el artículo 7.2 del RD 902/2020 “La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo”.

9.3.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

MERCANZA se encuentra adscrita al XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, y cumple en las materias auditadas; clasificación profesional, categorías profesionales y tablas salariales para sus trabajadoras y trabajadores con lo establecido en este marco laboral.

Para la realización de la auditoría retributiva y obtener las conclusiones que se expresan a continuación, se han seguido los siguientes procesos:

9.3.1.- Plan y Fases de la Auditoría retributiva.

a.- Fase de diagnóstico.

Incluyen los siguientes procesos.

- **Valoración de todos los puestos de trabajo SVPT** de la empresa y los mecanismos de contratación, selección y promoción interna. Identificación de factores que identifiquen las diferencias salariales.
- **Análisis del sistema retributivo. Registro retributivo.**
- **Análisis de los datos obtenidos.**
El análisis profundo de los datos deberá poder identificar si existen diferencias entre hombres y mujeres, salariales, organizativas, de promoción u otras y las causas de las diferencias identificadas.

b.- Diseño de un plan de acción.

- Incluye el diseño de medidas que se van a implantar para cumplir los objetivos propuestos y un calendario o cronograma para llevarlas a cabo.
- Se definen medidas de gestión y control para implementar el plan, incluyendo el nombramiento de responsables y el seguimiento de acciones.

c.- Puesta en marcha de las acciones y seguimiento del plan.

- El Plan de medidas tendrá un programa de seguimiento que permita ajustar los recursos necesarios y garantizar su cumplimiento según lo establecido.

9.3.2.- Información auditada en el proceso para el SVPT y del Registro Salarial.

- XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. Descripción de grupos y niveles y tablas salariales.
- Retribuciones salariales, extrasalariales y beneficios sociales de la plantilla.
- Naturaleza de las funciones que desempeña la persona trabajadora. Descripción de puestos de trabajo realizado por RRHH de la compañía.
- Condiciones educativas y nivel académico de cada persona trabajadora.
- Condiciones profesionales.
- Factores relacionados con el desempeño.
- Distribución del personal. Organigrama de la empresa.
- Situación personal de toda la plantilla.

9.3.3.- Resultados de la auditoría retributiva.

MERCANZA cuenta con una plantilla altamente especializada y cualificada en el sector TIC, que está conformada por 219 profesionales de los que el **25 % son mujeres** (54 mujeres) y el **75 % son hombres** (165 hombres), según datos de diciembre de 2023. Estos datos están alineados con los del sector. Según AEC Asociación española de empresas de consultoría, solo el 23,5% de especialistas TIC son mujeres, en base al Informe sobre Empleabilidad y Talento Digital 2023 de la Fundación Vass y la Universidad Autónoma de Madrid.

Esta situación, como hemos visto a lo largo del proceso descrito para la auditoría, tiene impacto en el número de mujeres en la empresa y en los puestos – categorías profesionales que ocupan y por tanto, en su retribución.

9.3.3.1. Resultados sobre la diferencia retributiva.

La diferencia salarial media anual entre hombres y mujeres es del 8,38 % en los salarios brutos, y del 4,38 % en la mediana salarial. Estas diferencias están influenciadas principalmente por:

- Mayor antigüedad de los hombres (19,83 % de diferencia en este complemento salarial).
- Mayor presencia masculina en niveles y categorías con retribuciones más altas.
- Diferencias en la retribución voluntaria (18,13 % a favor de los hombres).
- En puestos comparables entre mujeres y hombres, las diferencias salariales son reducidas, reflejando un sistema retributivo basado en criterios objetivos.

9.3.3.2. Resultados sobre la evaluación de puestos de trabajo.

La compañía cuenta desde 2021 con un SVPT completo, realizado con perspectiva de género, con todos sus puestos calificados como “neutros” respecto a dicha perspectiva y que es un referente para la consolidación de un sistema que cumple con todos los principios de igualdad, no discriminación y transparencia.

Respecto al desarrollo y aplicación del SVPT recomendamos continuar con el seguimiento del sistema y su aplicación para permitir detectar cualquier cambio o mejora que se pueda incorporar al mismo, ya sea en la mayor precisión y objetividad de los factores y subfactores elegidos, como en sus puntuaciones o bien, la incorporación de nuevos.

9.3.3.3. Resultados sobre conciliación y políticas de promoción profesional.

- La empresa no tiene establecidas, de manera general, medidas de conciliación adicionales a las dispuestas en su convenio colectivo, si bien, están establecidas medidas de flexibilidad en la hora de llegada y salida al centro de trabajo y la posibilidad de teletrabajar puntualmente por necesidad de la persona trabajadora.
- El proceso de promoción interna se basa en una metodología y criterios establecidos en su protocolo cuyos principios son los siguientes: **performance en el puesto de trabajo, dedicación, potencial, profesionalidad y compromiso con la empresa.**
- En el proceso de promoción interna se utilizan herramientas que lo facilitan como; autoevaluaciones, reuniones individuales, valoración del trabajo realizado y cursos de formación realizados. En el proceso de promoción interna intervienen el/la manager directo de la persona, la responsable de talento, la dirección de operaciones y la dirección general. Este proceso multidisciplinar garantiza la igualdad de oportunidades de promoción en la empresa.
- En el año de análisis se produjeron promociones internas a nivel salarial sin cambio de categoría, un total de 208 de las que el 24% correspondieron a mujeres y promociones de categoría profesional, un total de 11 de las que el 9% correspondieron a mujeres.

9.7.- PLAN DE ACTUACIONES.

El plan de actuaciones está alineado con los objetivos establecidos por el legislador y plenamente respaldados por Mercanza. Estas acciones estarán vigentes durante el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad y la Dirección responsable de las mismas recae en la Dirección de Personas.

Se recomienda continuar con las medidas del Plan de Igualdad en desarrollo, especialmente en materia de retribuciones.

Las acciones recomendadas en base a esta auditoría salarial son las siguientes:

- Vigilar el respeto y cumplimiento de criterios de igualdad y ausencia alguna de discriminación de género en la aplicación de la política retributiva de la empresa.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva en la delimitación de la retribución variable sin que contenga criterios de discriminación alguno por razón de género.
- Seguimiento continuo del sistema de valoración de puestos de igual valor, adaptando los factores, subfactores y sus niveles si fuera necesario
- Se recomienda establecer una política salarial respecto a la retribución en especie, con el objetivo de contribuir a la equidad y transparencia retributiva y las políticas salariales en la compañía; recomendaciones que ya se exponen en el plan de acción del Plan de Igualdad vigente.

9.8.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO.

El seguimiento de las actuaciones recogida en la Auditoría Salarial se hará junto con el seguimiento del Plan de Igualdad, de acuerdo con el artículo 9 del Real Decreto 901/2020 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Esto es, deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a.- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b.- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

c.- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d.- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e.- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

9.9.- SISTEMA DE IMPLANTACIÓN DE MEJORAS.

Las mejoras que se necesiten implementar tendrán que ser propuestas y aprobadas por mayoría en la Comisión de seguimiento de Igualdad. Cada año, con la revisión del sistema retributivo, se comprobará por parte de la comisión el impacto de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad, para la reducción de las diferencias salariales detectadas entre mujeres y hombres, así como, el avance en las medidas aprobadas para la mejora en las políticas de RRHH de la empresa.

10.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El presente Plan de Igualdad requiere de un seguimiento que habrá de realizarse a través de evaluaciones periódicas, que analicen el grado de su cumplimiento en un nivel adecuado y suficiente, en función de los objetivos marcados, y si fuera necesario la modificación o variación de éstos.

Con la finalidad de realizar ese control del cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento, que efectuará igualmente la evaluación pertinente del Plan de Igualdad. Esta Comisión de Seguimiento liderará por tanto el análisis del cumplimiento del Plan de Igualdad.

La composición de la Comisión de Seguimiento estará formada por 3 miembros de la RT y por otros 3 miembros de la RD y será la siguiente:

Representantes de la RT

- Don Carlos López Cruces (Miembro Comité Empresa CCOO Centro Trabajo Madrid)
- Don Pablo Quintela García (Miembro Comité de Empresa Grupo trabajadores Centro Trabajo Madrid)
- Don Carlos Gil Mansilla (Miembro Comité de Empresa Grupo trabajadores Centro Trabajo Madrid)

Representantes de la RD

- Doña Rosa Rodríguez Portal (Directora de Personal)
- Doña Raquel Cardelle Martínez (Responsable de Gestión del Talento)
- Don Javier Fernandez Balseiro (Director de Operaciones)

En su primera reunión la comisión elaborará un Reglamento de funcionamiento interno.

Entre las funciones de dicha Comisión destacan las siguientes:

- 1.- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- 2.- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- 3.- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- 4.- 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 adicionales.

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 sexos, y centro de trabajo, 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 propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan pactado en el presente documento, 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 esta evaluación final se deberá 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 el desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

La Comisión se reunirá como mínimo cada 3 meses con carácter ordinario, a partir de la primera reunión de seguimiento que se realizará a los 6 meses de la firma, 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.

11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

11.1. Principios Generales

El Plan de Igualdad de Mercaza es un instrumento dinámico que debe adaptarse a los cambios organizativos, normativos y sociales. Su modificación podrá realizarse siempre que sea necesario para garantizar la plena efectividad de las medidas adoptadas y el cumplimiento de la normativa vigente.

Toda modificación del Plan de Igualdad deberá ser negociada con la representación legal de las personas trabajadoras y acordada en el seno de la Comisión de Seguimiento, respetando lo establecido en el Real Decreto 901/2020.

11.2. Causas que pueden dar lugar a la modificación del Plan

El Plan de Igualdad podrá ser objeto de modificación en los siguientes casos:

- a) Cambios normativos que afecten a la regulación de la igualdad de género en el ámbito laboral.
- b) Alteraciones significativas en la estructura de la empresa, tales como fusiones, escisiones, adquisiciones o reorganizaciones internas.
- c) Resultados de la evaluación del plan que evidencien la necesidad de ajustar medidas para mejorar su eficacia.
- d) Requerimientos de la autoridad laboral o de la Inspección de Trabajo, derivados de auditorías o inspecciones en materia de igualdad.
- e) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incluyendo cambios en la plantilla, convenios colectivos u otros acuerdos laborales.
- f) Necesidades detectadas por la Comisión de Seguimiento que afecten a la aplicabilidad o efectividad de las medidas del Plan.

11.3. Procedimiento de modificación

- a) Propuesta de modificación: cualquier miembro de la Comisión de Seguimiento podrá presentar una propuesta de modificación, debidamente justificada y acompañada de la documentación necesaria.
- b) Evaluación de la propuesta: la Comisión de Seguimiento analizará la solicitud en un plazo de 30 días naturales desde su recepción, valorando su impacto y viabilidad.
- c) Negociación y acuerdo: en caso de aceptación de la propuesta, se procederá a la negociación de los cambios propuestos entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

d) Aprobación y formalización: una vez alcanzado un acuerdo, se redactará un acta de modificación, que será firmada por todas las partes y registrada en el Registro de Planes de Igualdad conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020.

e) Comunicación a la plantilla: la empresa deberá informar a todas las personas trabajadoras sobre las modificaciones realizadas, garantizando la máxima transparencia y accesibilidad a la información.

11.4. Procedimiento para la resolución de discrepancias en la Comisión de Seguimiento

La **Comisión de Seguimiento** es el órgano responsable de velar por la correcta implementación del Plan de Igualdad, así como de resolver cualquier controversia sobre su interpretación, aplicación, seguimiento o evaluación.

Cuando existan discrepancias dentro de la Comisión respecto a la adopción o aplicación de medidas del Plan de Igualdad, se aplicará el siguiente procedimiento para su resolución, garantizando un enfoque dialogado, equitativo y conforme a la normativa vigente.

a) Registro de la discrepancia: cualquier desacuerdo será recogido en un acta de sesión de la Comisión de Seguimiento, detallando el motivo de la discrepancia y las posturas de cada parte.

b) Periodo de deliberación: la Comisión dispondrá de un plazo máximo de 15 días naturales para debatir la discrepancia y tratar de alcanzar una solución consensuada.

c) Mediación interna: en caso de no llegar a un acuerdo en el plazo establecido, las partes podrán recurrir a un procedimiento de mediación interna, designando un mediador o equipo imparcial dentro de la empresa.

d) Mecanismos externos de resolución de conflictos: si la mediación interna no resulta efectiva, las partes podrán recurrir de manera potestativa a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), mediante solicitud y presentación y depósito ante la Fundación SIMA, bien de forma presencial en la Calle San Bernardo 20 de Madrid o en su correo electrónico procedimientos@fsima.es.

Todas las actuaciones dentro del procedimiento de resolución de discrepancias se llevarán a cabo con la máxima transparencia y respetando la confidencialidad de las partes implicadas.

Si finalmente no se alcanza acuerdo, tras la utilización de la preceptiva vía ante la Comisión de Seguimiento, y de la potestativa del SIMA, quedará expedita la vía judicial.

12.- ASIGNACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN.

MERCANZA designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre: Raquel Cardelle

Puesto: Responsable de Gestión del Talento