

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

MERCADONA S.A.

CIF:A46103834

Ronda Ibón de Plan s/n

50011 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

13/08/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

104.000

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

En línea con el fomento de la conciliación que distingue a la compañía desde hace años para impulsar la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de las cargas familiares, recogido en el convenio, donde la compañía adquiere nuevos compromisos en este ámbito.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

El Modelo de Calidad Total nos ayuda a tener las estrategias para conocer la satisfacción del trabajador / trabajadora.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

El convenio se firma junto a los sindicatos de UGT, CC.OO y el sindicato independiente S.I, reforzando la importancia del crecimiento compartido y sostenible.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

Mercadona trabaja con el Modelo de Calidad Total para garantizar la satisfacción de todos sus componentes.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Mejorar las medidas para facilitar la conciliación

Seguir garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!))

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Se dará preferencia en la movilidad geográfica por motivo de cuidados de familiares hasta 2º grado de consanguinidad dependientes.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!))
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las

necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

Asegurar la aplicación de la política retributiva para seguir garantizando "mismo sueldo por trabajo de igual valor".

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación, garantizando el reconocimiento de derechos negociados con la representación de los/las trabajadores/as, que mejore la ley, establecidos en los Art. 17, 19, 34 del Convenio Colectivo de la Empresa. Así como impedir que su ejecución suponga algún tipo de discriminación.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<https://info.mercadona.es/document/es/plan-igualdad-mercadona.pdf>

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Área de actuación: Comunicación

Mantener los canales de información permanentes que faciliten la información de la plantilla sobre la igualdad, con transparencia y seguimiento.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

Las secciones de frescos de Mercadona están decoradas con murales elaborados por más de 1.000 personas con discapacidad.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

La compañía, socia desde 2011 del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas, trabaja por dar respuesta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los que más influye con el impacto de su actividad. Estos objetivos, establecidos por la Organización de las Naciones Unidas, persiguen la construcción de un futuro sostenible y equitativo para todos. Es por ello, que desde 2011 Mercadona es socia de esta iniciativa trabajando de forma constante para dar respuesta a aquellos objetivos en los que más influye el impacto de su actividad. Además, la compañía impulsa acciones medioambientales, sociales y de gobernanza responsables y que impacten positivamente en los entornos en los que tiene presencia.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la

empresa.

- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la

plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.

- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).

- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.

- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.

- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.

- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.

- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

En el marco de la Gran Recogida 2023, se pudo en marcha un proyecto piloto de voluntariado corporativo en determinadas zonas de España, trabajadores y trabajadoras de

distintas áreas participaron aportando su tiempo para informar a los clientes sobre la donación en caja y solicitar su colaboración a favor de los Bancos de Alimentos.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Mercadona en coopera en España con más de 713 comedores sociales, 54 bancos de alimentos y otras entidades a través de la donación de más de 21.900 toneladas de alimentos y productos de primera necesidad. En Aragón, siguiendo con su compromiso social y responsable dono 424 tn de la mano de 21 entidades sociales.

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Colaboramos a diario con más de 713 comedores sociales y participamos en las acciones de los Bancos de Alimentos.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Mercadona tiene gran arraigo en Aragón.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Mercadona mantiene una relación estrecha con la Sociedad para contribuir a su desarrollo y bienestar.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Nuestro compromiso en devolver a la sociedad parte de lo mucho que hemos recibido.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

La compañía, socia desde 2011 del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas, trabaja por dar respuesta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los que más influye con el impacto de su actividad. Estos objetivos, establecidos por la Organización de las Naciones Unidas, persiguen la construcción de un futuro sostenible y equitativo para todos. Es por ello, que desde 2011 Mercadona es socia de esta iniciativa trabajando de forma constante para dar respuesta a aquellos objetivos en los que más influye el impacto de su actividad. Además, la compañía impulsa acciones medioambientales, sociales y de gobernanza responsables y que impacten positivamente en los entornos en los que tiene presencia. Desde su fundación, Mercadona ha consolidado un proyecto empresarial que impulsa el crecimiento compartido, generador de proyectos solidarios y creador de riqueza conjunta. Objetivos que trabaja a través de su Plan de Acción Social, con el que promueve y apoya iniciativas de distinta índole, como la solidaria, formativa o innovadora, que son a su vez elementos claves de cohesión y

equilibrio social.

Un proyecto que no solo aporta valor a la sociedad, sino que forma parte de ella y, como tal, colabora con el objetivo de crecer de su mano y construir una empresa que la sociedad quiera que exista y sienta orgullo de ella?.

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 14. Vida submarina
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

<https://info.mercadona.es/es/actualidad/mercadona-con-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/news#:~:text=Mercadona tiene en,en curso.>

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

<https://info.mercadona.es/es/actualidad/mercadona-con-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/news#:~:text=Mercadona tiene en,en curso.>

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Desde su fundación, Mercadona ha consolidado un proyecto empresarial que impulsa el crecimiento compartido, generador de proyectos solidarios y creador de riqueza conjunta. Objetivos que trabaja a través de su Plan de Acción Social, con el que promueve y apoya iniciativas de distinta índole, como la solidaria, formativa o innovadora, que son a su vez elementos claves de cohesión y equilibrio social.

Un proyecto que no solo aporta valor a la sociedad, sino que forma parte de ella y, como tal, colabora con el objetivo de crecer de su mano y construir una empresa que la sociedad quiera que exista y sienta orgullo de ella?

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Mercadona considera al medioambiente como un componente más dentro de su modelo empresarial y realiza, a través de su Sistema de Gestión Ambiental, constantes esfuerzos para optimizar el uso de los recursos naturales y reducir al mínimo el impacto que su actividad genera en los diferentes entornos en los que tiene presencia.

El Plan de Acción Social de Mercadona impulsa el crecimiento compartido, genera proyectos solidarios y crea riqueza conjunta. Un proyecto con el objetivo de crecer junto a la sociedad y construir una empresa que la misma quiera que exista y sienta orgullo de ella.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

A través de los canales de información permanentes, se facilita toda la información a la plantilla, con las acciones de RSA