

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres



1. INTRODUCCIÓN

Compass Group España ha recorrido un largo camino desde sus comienzos hace más de 60 años, hasta convertirse en la Empresa líder mundial de Restauración y Support Services que es hoy.

Compass Group España ha alcanzado esta posición de liderazgo y prestigio, gracias a todos y cada uno de los empleados y empleadas que la componen. Por eso ponemos el desarrollo de las competencias, la formación de las habilidades y la gestión de las oportunidades, en el centro de la atención de nuestra gestión de personas.

Nuestra Visión

Ser un proveedor de talla mundial en servicios de Restauración y Support Services, reconocido por nuestro Excelente Equipo, nuestro Excelente Servicio y nuestros Excelentes Resultados.

Nuestra Misión

Para alcanzar día a día los objetivos que nos marcamos en la Visión, en Compass, todo el mundo está comprometido a prestar el mejor servicio de la manera más eficaz, para el beneficio, tanto de nuestros clientes, como de nuestra plantilla y accionistas.

Nuestros Valores

Queremos distinguirnos especialmente por las siguientes actitudes: Puedo hacerlo, Responsabilidad, Transparencia, confianza e integridad, Pasión por la calidad, y Trabajo en Equipo.

Nuestros Principios

Estos principios guían nuestra toma de decisiones como Empresa. En ellos valoramos, tanto a nuestro equipo, como a nuestros clientes y el apoyo que nos brindan. Nuestros cinco principios nos ayudan a concentrarnos en los compromisos que nos permitirán alcanzar nuestra visión:

- ♦ El compromiso en proteger la seguridad, la salud y el medio ambiente.
- ♦ El cumplimiento de nuestros compromisos con los clientes y comensales.
- ♦ Propiciar el desarrollo profesional de nuestras/os empleadas/os.
- ♦ El compromiso de generar entornos que permitan alcanzar el máximo rendimiento y eficiencia.
- ♦ Mantener un crecimiento rentable, respaldado por la ética y la integridad.

Nuestra estrategia en Recursos Humanos se desarrolla a través de People Map, que constituye un único sistema de gestión de los Recursos Humanos a través del cual Compass se centra en cinco áreas para apoyar al personal: Atraer, Retener, Desarrollar, Comprometer y Conseguir un alto desempeño.

Los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas (Derechos Humanos, trabajo, Medio Ambiente y Corrupción) forman parte de los principios propios de nuestra Empresa y ofrecen una nueva dimensión a las prácticas Empresariales responsables gracias a la creación de una plataforma, basada en principios aceptados a nivel universal, para fomentar nuevas iniciativas de innovación y la formación de sociedades con las comunidades con las que trabajamos y con otras organizaciones.

El Código Ético de Compass Group, no debe considerarse como un simple conjunto de palabras en un documento, se trata de principios que guían el modo en el que debemos pensar, actuar y comportarnos, y cómo debemos desarrollar nuestro trabajo diario. Son principios esenciales para construir y proteger nuestra

reputación, y para asegurarnos de que Compass sigue siendo una Empresa en la que la gente se siente orgullosa de trabajar y segura para comprar e invertir en ella.

Es importante recalcar las que son nuestras cinco reglas de oro relacionadas con la ética Empresarial.

1. La Seguridad e Higiene es nuestra principal prioridad – y también debe ser la de nuestros empleadas/os
2. La corrupción, el soborno y cualquier otro tipo de actividad ilegal están estrictamente prohibidos.
3. Tratar al equipo de forma justa y sin discriminación.
4. Ser siempre profesional, educado/a, honesto/a y transparente en el trato con los comensales, proveedores y colegas.
5. No hacer nada que pueda dañar la reputación de Compass.

Generar valor social, al mismo tiempo que gestionamos la rentabilidad y la eficacia, nos aporta una gran sostenibilidad.

Una Empresa se desarrolla con criterios de Responsabilidad Social cuando es capaz de alcanzar el éxito alineando sus actividades a una Visión y a unos Valores que incluyan la ética, la atención social y el respeto, a largo plazo, de la salud y del medio-ambiente.

Tenemos cinco pilares donde reposa nuestra Responsabilidad Social Corporativa: Nuestro Equipo, Compra Responsable, Nutrición y Bienestar, Medio Ambiente y Acciones Sociales.

En Compass somos muy conscientes de impulsar y de buscar activamente, nuevas posibilidades para incorporar a nuestra habitual actividad Empresarial, acciones que se orienten a favorecer situaciones o colectivos sociales, internos y externos... a esto llamamos “potencial social”.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad del GRUPO COMPASS se estructura en los siguientes apartados:

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

La estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a evitar la discriminación por razón de sexo.

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado.

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para GRUPO COMPASS y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla de las siguientes empresas:

Compass Group Holding Spain S.L

Eurest Colectividades S.L

Asistentes Escolares S.L

Actividades y Servicios Catering S.A
Lluna Cangurs S.L
Medirest Social Residencias S.L
Sociedad de Restaurantes Colectivos S.L

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo o empresas que el Grupo Compass pueda adquirir o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

No obstante lo anterior, será facultad de la Comisión de Seguimiento la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias de los Convenios Colectivos de aplicación y a la normativa sobre la materia vigente en cada momento.

5. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma.

6. OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla.

7. MEDIDAS

1. ACCESO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Revisar los procedimientos de selección para el acceso a la empresa desde la publicación de las ofertas hasta la selección final para garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para la selección: a. Utilizar denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo. b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto por canales internos como externos (web, Infojob, prensa...) de las ofertas de la empresa. c. En los anuncios que se publiquen, se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.	Número de ofertas en lenguaje neutro respecto al género / número total de ofertas realizadas = tiende a 1	Dpto. Selección	2011 y durante la vigencia del plan.
2. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas = tiende a 1	Dpto. Selección	Desde la firma del plan
3. Revisar el procedimiento de selección para comprobar que se utilizan criterios objetivos que no contemplan aspectos de contenido personal o estereotipos de género y que garantizan una selección igualitaria.	Documentos del procedimiento revisados	Dpto. Selección	2011
4. Revisar la documentación del procedimiento de selección (reclutamiento de candidaturas, selección, modelo de entrevista) desde la perspectiva de género.	Documentación revisada y corregida.	Dpto. Selección	2011
5. Revisar los modelos de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de género.	Modelos de solicitud revisados y corregidos.	Dpto. Selección	2011
6. introducir en la documentación sobre el proceso de selección, las acciones a seguir (cita de personas candidatas, entrevista personal, técnica, análisis de resultados, decisión y respuesta a las personas candidatas) un apartado sobre directrices y recomendaciones para garantizar una selección no sexista.	El apartado ha sido introducido en la documentación.	Dpto. Selección	Primer trimestre 2012
7. Formar al personal responsable de la preselección (revisión	Número de personas formadas / número	Dpto. Formación	A partir de Septiembre de 2011

de currículum) y de selección (entrevistas telefónicas y personales), en materia de igualdad y en la aplicación del procedimiento de selección.	total de personas que intervienen en procesos de selección = tiende a 1		
8. Establecer en las cláusulas de los servicios contratados (Ett's) la exigencia de actuar con criterios de igualdad y adecuadas políticas de selección.	Cláusula presente en el contrato.	Dpto. Selección Dpto. Compras	Desde la firma del plan
9. Disponer de información estadística, desagregada por sexo de las personas que se inscriban en nuestras ofertas de empleo a través de páginas web (Infojobs) que permitan obtener este dato.	Número de candidaturas por sexo presentadas. <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas • Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas 	Dpto. Selección	Cuarto trimestre de 2012
10. Recoger información sobre los impedimentos constatados por la empresa en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes.	Informe de los impedimentos encontrados desagregados por sexo.	Dpto. Selección	A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Fomentar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la empresa y en la estructura directiva.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (web, tabloneros de anuncios, convocatorias en los medios de comunicación, etc.) para asegurar que la información llega por igual a mujeres y a hombres.	Informe de la revisión	Dpto. Comunicación Dpto. Marketing	Desde la firma del plan
2. En los procesos de selección externa para puestos de responsabilidad, se establecerá la medida de acción positiva de <u>que a igualdad de condiciones y competencia</u> accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.	Número de mujeres y hombres contratados en puestos de responsabilidad en los que están menos representados Número de veces que se ha aplicado la medida.	Dpto. Selección	Desde la firma del plan
3. Establecer para todos los procesos de selección que se realicen a través de ETT's la medida de acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad, accederá el sexo menos representado en las diferentes categorías y puestos. Esto se hará incluyendo este texto en las ofertas comerciales de las empresas de ETT con las que colaboremos.	Empresas de ETT con las que trabajamos y texto incluido en las ofertas.	Dpto. Selección Dpto. Compras	Desde la firma del plan
4. Disponer de información de los diferentes puestos y categorías profesionales (producción, monitores/as escolares, oficinas centrales...) para hacer el seguimiento de la evolución de la composición por sexos de la plantilla.	Número de mujeres y hombres por puestos y categorías profesionales del grupo.	Dpto. Selección	A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan (Anualmente)
5. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de la composición de la plantilla por categorías, puestos de trabajo y sexo.	Acta de la reunión en la que se facilita la información.	Dpto. Selección	A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan. (Anualmente)

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Corregir el desequilibrio entre mujeres y hombres en las contrataciones a tiempo parcial y fijas discontinuas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Informar a través de los medios de comunicación de la empresa de las vacantes a tiempo completo y de las fijas sin discontinuidad.	Número de comunicaciones de vacantes publicadas / Número de vacantes convocadas = tiende a 1	Dpto. de Selección	Desde la firma del plan
2. Realizar un cuestionario para que los trabajadores/as a tiempo parcial y fijos discontinuos, interesados/as en ocupar puestos de trabajo de jornada completa, se lo comuniquen a la empresa.	Número de cuestionarios distribuidos/ N° de personas afectadas. N° de mujeres y hombres que quieren optar por tiempo completo	Dpto. de Selección	Último trimestre 2011 - primero del 2012
3. Cuando haya vacantes a tiempo completo en los centros de trabajo se dará prioridad a las trabajadoras con jornada parcial o fijas discontinuas para ocuparlas, esta prioridad también la tendrán en los puestos de nueva creación	Número de mujeres que pasan de tiempo parcial a completo o de fijas discontinuas a fijas sin discontinuidad por aplicación de esta medida.	Dpto. de Selección Operaciones	Desde la firma del plan
4. Aplicar la medida de acción positiva de que en la conversión de contratos temporales a fijos, tendrá prioridad el sexo con mayor temporalidad.	N° de conversiones de mujeres temporales a fijos/ N° total de conversiones. N° de conversiones de hombres temporales a fijos / N° de conversiones totales. N° de veces que se ha aplicado la medida.	Dpto. RR.HH Operaciones	Desde la firma del plan
5. La comisión de Seguimiento realizará un análisis para determinar las causas de las diferencias en el tipo de contratación de mujeres y hombres, realizando especial énfasis en la mayor contratación a tiempo parcial de las mujeres. Adoptar medidas correctoras en el supuesto de que la diferenciación no responda a criterios de equidad.	Documento del estudio.	Dpto. RR.HH	Anualmente
6. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos y los contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.	N° de mujeres con contrato a tiempo parcial transformado en tiempo completo N° de hombres con contrato a tiempo parcial transformado en tiempo completo N° de mujeres con contrato temporal convertido en indefinido. N° de hombres con contrato temporal convertido en indefinido.	Dpto. RR.HH	Anualmente

7. Realizar un seguimiento de los motivos de baja en la empresa por sexo.	Nº de bajas por sexo y motivo.	Dpto. RR.HH	Anualmente
8. Garantizar la igualdad de trato en las modalidades de contratación existentes y en las nuevas que puedan aprobarse a lo largo de la vigencia del Plan.	Número de mujeres y hombres contratados/as con las nuevas modalidades/ Número de contrataciones realizadas con dichas modalidades.	Dpto. RR.HH	Desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.:**Nombrar una persona responsable de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar) que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada.	Dirección RR.HH	2011

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Establecer una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Formar a cada departamento responsable de desarrollar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.	Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos / Nº de integrantes de cada departamento = tiende a 1	Dpto. Formación	A lo largo de 2012
2. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y en seguimiento de planes.	Nº de personas formadas / Nº de personas que componen la Comisión.	Dpto. Formación	2011- 2012
3. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente incluidos mandos y nuevos mandos.	Nº de cursos con módulos de igualdad/ nº de cursos impartidos.	Dpto. Formación	A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan.
4. Realizar acciones de sensibilización para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.	Número y tipo de acciones de sensibilización realizados.	Dpto. Formación	A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan.
5. Informar y formar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad (en diferentes años prolongándolo en el tiempo)	Nº de personas formadas / Nº personas de la plantilla	Dpto. Formación	A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan.
6. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipos de curso de las mujeres y los hombres en el mismo.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo.	Dpto. Formación	A partir de Enero de 2012 y durante la vigencia del plan (Anualmente)

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.:
Establecer la perspectiva de género en el Plan de Formación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia para ello de los canales internos utilizados (comunicaciones, intranet, tabloneros de anuncios...).	Información sobre el Plan de formación publicada en los diferentes canales internos.	Dpto. Formación Dpto. de Comunicación	Desde la firma del plan
2. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la plantilla pueda inscribirse y realizar, voluntariamente cualquier itinerario formativo, para el desarrollo profesional, independientemente de su actividad (siempre y cuando existan plazas libres)	Sistema por el que la plantilla puede inscribirse en cualquier itinerario formativo.	Dpto. Formación	Enero 2012 y durante la vigencia del plan.
3. Llevar a cabo programas de formación que puedan facilitar una mayor presencia de las mujeres en puestos en los que estén subrepresentados.	Nº de programas iniciados Contenido de los programas	Dpto. Formación	A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan.
4. Formar a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os, para poder acceder a determinados puestos y buscar el equilibrio (si la formación pertenece a su área de actividad)	Nº de mujeres formadas en especialidades en las que están subrepresentadas. Nº de hombres formados en especialidades en las que están subrepresentados.	Dpto. Formación	A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan.
5. Revisar y registrar la evolución de las carreras profesionales: la formación inicial de la plantilla y su formación actual para orientar su desarrollo profesional.	Registro realizado	Dpto. Formación Dpto. Desarrollo	A partir de Septiembre de 2011
6. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Nº de materiales revisados/ nº de manuales-materiales editados	Dpto. Formación	A partir de Septiembre de 2011
7. Sensibilizar al profesorado propio en igualdad de trato y oportunidades. Exigir en la contratación externa que el profesorado esté sensibilizado en esta materia	Nº de acciones de sensibilización y nº de participantes. A través de un comunicado con los diferentes proveedores (respeto criterios)	Dpto. Formación	A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan.

4. PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Revisar los procedimientos de promoción para garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de promoción transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. ▸			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
<p>1.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Hacer públicas, las vacantes y los requisitos y criterios de promoción (utilizados en cada vacante) → Relanzar el portal del empleado/a para la publicación de las vacantes. 	<p>Nº de vacantes publicadas / Nº de vacantes del año. Requisitos de promoción y criterios publicados en los canales de comunicación habituales de la empresa. Nº de vacantes publicadas en el portal</p>	<p>Dpto. Selección Dpto. Comunicación</p>	<p>Desde la firma del plan</p>
<p>2. Establecer un sistema centralizado por el que el personal pueda comunicar su deseo de promocionar sin el filtro de las jefaturas inmediatamente superiores. Utilizar para ello la base de datos de mejora de empleo.</p>	<p>Documentos del sistema</p>	<p>Dpto. Desarrollo</p>	<p>A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan.</p>
<p>3. Conocer la titulación y formación de la plantilla que tiene una sobre cualificación respecto a su puesto de trabajo como forma de identificar su potencial y así, poder ofertarles cursos que favorezcan su promoción.</p>	<p>Información sobre nivel de estudios por sexo registrada</p>	<p>Dpto. Desarrollo</p>	<p>A partir de Enero de 2012</p>
<p>4. Elaborar Planes de carrera para el personal que faciliten su promoción.</p>	<p>Documento de elaboración de los planes de carrera</p>	<p>Dpto. Desarrollo</p>	<p>2011 - 2012</p>
<p>5. En los programas de promoción se tendrá en cuenta la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad, favoreciendo en igualdad de oportunidades al sexo menos representado.</p>	<p>Nº de mujeres promocionadas a puestos de responsabilidad en los que tienen menos representación. Nº de veces que se ha aplicado la medida.</p>	<p>Dpto. Desarrollo</p>	<p>A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla (La RLT podrá identificar personal con potencial para que sea validado por RH para fines de promoción)

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Revisar los criterios de promoción y comprobar que la valoración de las candidaturas se rige por criterios objetivos por parte de las personas responsables de la promoción (titulación, cualificación, conocimientos y otros que respondan a las necesidades reales del puesto a cubrir).	Documento de la revisión	Dpto. Desarrollo	2011
2. Establecer un informe anual respecto a si el sistema de promoción está generando algún tipo de sesgo en relación al género.	Informe anual	Dpto. Desarrollo	A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan.
3. Disponer de información estadística desagregada por sexo de seguimiento de las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas. Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas. Nº de mujeres promocionadas / Nº personas seleccionadas. Nº de hombres promocionados / Nº de personas seleccionadas.	Dpto. Desarrollo	A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan. (Anualmente)
4. Realizar por parte de RRHH un seguimiento (anual) específico de las promociones de personas con contrato a tiempo parcial, fijo discontinuo y reducciones de jornada para evitar que este tipo de jornada, sea un condicionante que perjudique la promoción de las mujeres.	Nº de mujeres a tiempo parcial promocionadas/Nº total de promociones = distinto de 0 Nº de hombres a tiempo parcial promocionados/Nº total de promociones= distinto de 0 Nº de mujeres fijas discontinuas promocionadas/Nº total de promociones. Nº de hombres fijos discontinuos promocionados/Nº total de promociones.	Dpto. Desarrollo	A partir de Septiembre de 2011 y durante la vigencia del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3.: Establecer una tendencia que llegue a alcanzar un porcentaje de promoción de mujeres, en relación a la “presencia equilibrada” de género en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos a categorías, puestos o grupos profesionales las personas del sexo menos representado.	Número de veces en que se aplica la medida Nº de mujeres y hombres ascendidos a áreas, puestos o grupos profesionales en igualdad de méritos y capacidades.	Dpto. Desarrollo	Desde la firma del plan
2. El proceso de promoción deberá basarse sólo en criterios de competencias, por lo que deberemos ver que, de manera natural, el porcentaje de mujeres promocionadas, se irá acercando a la distribución equilibrada que exista en la empresa.	Tendencia respecto al % anual de hombres y mujeres.	Dpto. Desarrollo	Desde la firma del plan
3. Promocionar a lo largo de la vigencia del Plan a un 60% de mujeres. (En caso de que no se cumpla la comisión estudiará las causas)	Número de mujeres promocionadas / Número de personas promocionadas = tiende a 0,6	Dpto. Desarrollo Dpto. Implicados	Desde la firma del plan

5. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Realizar un análisis y seguimiento de la estructura retributiva para determinar si existen desigualdades por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres.	Documento del análisis.	Dpto. RR.HH	Durante la vigencia del plan. (Anualmente)
2. Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto que en un plazo determinado las corrija.	Documento del Plan en el caso de haberse determinado la existencia de desigualdades por razón de sexo.	Dpto. RR.HH	Durante la vigencia del plan.
3. Realizar un seguimiento de la brecha salarial entre mujeres y hombres y sus causas a lo largo de la vigencia del Plan.	Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos.	Dpto. RR.HH	A partir de Enero de 2012 y durante la vigencia del plan (Anualmente)
4. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la Brecha salarial	Acta de las reuniones en las que se ha facilitado la información.	Dpto. RR.HH	A partir de Enero de 2012 y durante la vigencia del plan
5. Realizar un muestreo para analizar la estructura salarial de las diferentes categorías profesionales para determinar si existen desigualdades por razón de sexo y por cada convenio.	Informe del análisis.	Dpto. RR.HH	A partir de Enero de 2012 y durante la vigencia del plan (Anualmente)

6. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Actualizar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural para adaptarlo al artículo 26 de la LPRL.	Nº de adaptaciones de puestos / nº de embarazadas. Nº de cambios de puesto / nº de embarazadas. Nº de suspensiones de contrato por riesgo embarazo / nº de mujeres embarazadas.	Dpto. de PRL	2011 -2012
2. Evaluar los riesgos por embarazo y lactancia natural y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos.	Documento de la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural.	Dpto. de PRL	A partir de Enero de 2012
3. Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural a toda la plantilla.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Dpto. de PRL Dpto. Comunicación	A partir de Enero de 2012.
4. Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados.	Acciones de las campañas	Dpto. de PRL Dpto. Comunicación	Durante la vigencia del plan.
5. Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la desagregación por sexos, siempre que no coarte el anonimato de las personas participantes en dicha evaluación	Evaluación realizada	Dpto. de PRL	Cuando se realice la evaluación
6. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Índices de siniestralidad por sexo.	Dpto. de PRL	A partir de Enero de 2012
7. Dar a conocer las normas de uniformidad para que se aplique a toda la plantilla en igual de condiciones	Difusión de las normas	Operaciones Dpto. Comunicación	Desde la firma del plan
8. La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por categorías profesionales.	Informe de evaluación.	Dpto. de PRL	Durante la vigencia del plan. (Anualmente)

<p>9. Los Comités de Seguridad y Salud harán un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y la lactancia natural, e informará a la Comisión de Seguimiento</p>	<p>Informe del comité elaborado.</p>	<p>Dpto. RR.HH Comités de Seguridad y Salud en el trabajo.</p>	<p>Durante la vigencia del plan. (Anualmente)</p>
--	--------------------------------------	--	---

7. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.	Canales de comunicación por los que se ha difundido el protocolo.	Dpto. RR.HH Dpto. de Comunicación	Desde la firma del plan
2. Difundir la declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la empresa y de la RLT para la prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo.	Chequeo de la difusión (medios internos de la Empresa)	Dpto. RR.HH Dpto. de Comunicación	Desde la firma del plan
3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	Dpto. Formación	Segundo semestre 2012
4. Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas	Dpto. Formación	2011- 2012
5. Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual tanto en su forma de chantaje sexual como de acoso ambiental.	Chequeo de la difusión (medios internos de la Empresa)	Dpto. RR.HH Dpto. de Comunicación	Durante la vigencia del plan.
6. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas Nº de denuncias archivadas comunicadas /Nº de denuncias archivadas	Dpto. RR.HH	Anualmente
7. Realizar cursos de formación a mandos y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas	Dpto. Formación	2011- 2012

8. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.)	Dpto. RR.HH Dpto. de Comunicación	Desde la firma del plan
2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Dpto. RR.HH Operaciones	Desde la firma del plan
3. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta nueve meses con reserva del puesto. Terminado los nueve meses de reserva de puesto, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Dpto. RR.HH Operaciones	Desde la firma del plan
4. Ayudar económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que soliciten el traslado de Localidad cubriendo los gastos de mudanza o de alquiler del primer mes siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia judicial o documentación acreditativa. .	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Dirección de RR.HH	Desde la firma del plan
5. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de contactos y de colaboraciones establecidas. Número de contrataciones realizadas.	Dpto. Selección	Desde la firma del plan
6. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género serán retribuidas y no computarán como absentismo laboral, siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia judicial o documentación acreditativa.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	Dpto. RR.HH	Desde la firma del plan
7. La Empresa gestionará ayuda psicológica para mujeres víctimas de violencia de género, facilitando referencias de diferentes gabinetes.	Nº de mujeres a las que se les ha ofrecido la ayuda.	Dpto. Comunicación	Enero 2012
8. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de las medidas solicitadas y aplicadas relacionadas con las mujeres víctimas de violencia de género.	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	Dpto. RR.HH Rble. Igualdad	Durante la vigencia del plan. (Anualmente)

9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Disponer de información estadística desagregada por sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
1. Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con los indicadores recogidos en el Plan de Igualdad	Acta de la reunión en la que se facilita la información.	Dptos. Implicados	Durante la vigencia del plan. (Anualmente)

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2.:**Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (revista, intranet, etc) y externas (página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos.	Dpto. Marketing Dpto. Comunicación	Desde la firma del plan
2. Adoptar un manual de comunicación no sexista	Documento del manual. Manual aplicado	Dpto. Comunicación	Enero 2012
3. Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (buzones sugerencias, apartado correo, portal empleado/a)	Canales para sugerencias abiertos.	Dpto. Comunicación	Enero 2012
4. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas = tiende a 1	Dpto. Formación	2011 -2012

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.3. : Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.			
MEDIDAS	INDICADORES/	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios u otros canales habituales de comunicación interna, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	Comisión de seguimiento. Dpto. Comunicación	Desde la firma del plan
2. Difundir comunicados de forma personalizada referentes a la igualdad de oportunidades.	Comunicaciones realizadas.	Rble Igualdad Agente Igualdad	Desde la firma del plan
3. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Espacio incluido.	Dpto. Marketing	Desde la firma del plan
4. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1	Dpto. Implicados	Desde la firma del plan
5. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	Dirección RR.HH	Desde la firma del plan
6. La persona responsable de igualdad informará a la comisión de seguimiento semestralmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Realizado el informe de las comunicaciones recibidas	Rble Igualdad Agente Igualdad	Semestralmente
7. Realizar una campaña específica de difusión del plan de igualdad informando a toda la plantilla del mismo, mediante la realización de sesiones informativas	Comunicaciones (receptores/as) sesiones informativa (asistentes)	Agente Igualdad Dpto. Comunicación	2012
8. Implementar acciones de información periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad,	Nº Acciones desarrolladas. Nº de personas informadas Comunicaciones realizadas	Rble Igualdad Agente Igualdad	Durante la vigencia del plan.
1. Incluir en el manual de acogida, e inclusión en la revista información específica sobre el plan de igualdad y cómo contactar con la persona responsable. Y colgar en la página web el plan de igualdad.	Manual de acogida adaptado. Nº de artículos o informaciones aparecidos en la revista / nº de revistas publicadas El plan de igualdad está colgado en la página web.	Dpto. Marketing Dpto. Comunicación	Desde la firma del plan

10. CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.:			
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Difundir mediante un folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007	Folleto realizado	Dpto. Comunicación	2011- 2012
2. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (revista, tabloneros de anuncios, intranet, etc.) para informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación.	Nº de folletos, comunicados colgados en los tabloneros de anuncios / nº de centros	Agente Igualdad Dpto. Comunicación	Desde la firma del plan
3. Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho legalmente reconocidas.	Nº de folletos, comunicados colgados en los tabloneros de anuncios	Agente Igualdad Dpto. Comunicación	Desde la firma del plan
4. Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas por motivos familiares y por sexo.	Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres.	Dpto. RR.HH	Desde la firma del plan
5. Establecer que los derechos de conciliación se disfruten por las personas con cualquier tipo de contrato.	Permisos, suspensiones de contrato por motivos familiares, excedencias, se conceden a personas con cualquier tipo de contrato.	Dpto. RR.HH Operaciones	Desde la firma del plan
6. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de la plantilla. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación.		Dpto. RR.HH	Desde la firma del plan
7. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de mujeres y hombres que participan en formación y/o son promocionados estando disfrutando de algún derecho relacionado con la conciliación	Dpto. Selección Dpto. Formación	Desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2:**Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando sea por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares)	Nº de personas que se han acogido a la medida	Dpto. Selección Operaciones Dpto. RR.HH	Desde la firma del plan
2. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida (máximo dos días al año)	Nº de personas que se han acogido a la medida	Dpto. RR.HH	Desde la firma del plan
3. Garantizar un permiso no retribuido para las gestiones previas a las adopciones internacionales (máximo dos días al año)	Nº de personas que se han acogido a la medida	Dpto. RR.HH	Desde la firma del plan
4. Establecer la posibilidad de una excedencia de un máximo de cuatro meses para las personas en trámites de adopción internacional.	Nº de personas que se han acogido a la medida	Dpto. RR.HH	Desde la firma del plan
5. Facilitar la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras situaciones para padres o madres separados/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Dpto. Selección Operaciones Dpto. RR.HH	Desde la firma del plan
6. Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción del 50% de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET. Esta reducción es para el cuidado, durante el tiempo de la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad del menor a su cargo afectado por cáncer (Tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.	Medida adopta Nº de veces que se ha solicitado la medida por sexo	Dpto. RR.HH	Desde la firma del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.3:**Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.	Tipo de campaña y acciones realizadas.	Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan.
2. A igualdad de mérito y capacidad entre varones, adoptar la medida de acceder a los procesos de promoción para aquellos que hayan disfrutado de permisos, suspensiones de contrato o excedencias por cuidados de personas dependientes.	Número de veces que se ha aplicado la medida de acción positiva.	Dpto. de Desarrollo	Desde la firma del plan
3. Posibilitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones del año en curso.	Nº de hombres que se han acogido a la medida	Dpto. RR.HH Dpto. Implicado	Desde la firma del plan
4. Permiso retribuido para los varones por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores de 15 años (máximo 16 horas de ausencia al año)	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dpto. RR.HH Dpto. Implicado	Desde la firma del plan

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

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

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de GRUPO COMPASS permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

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

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de GRUPO COMPASS. Dicha Comisión se constituirá a los tres meses siguientes de la firma del mismo.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de GRUPO COMPASS será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de cuatro

representantes de la empresa y cuatro de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes:

Tanto empresa como cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los tres meses siguientes a la firma del Plan.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Interpretación del Plan de Igualdad.

Seguimiento de su ejecución.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y

adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al dos años y medio desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben 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 acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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

La Comisión se reunirá como mínimo cada 4 meses con carácter ordinario durante el primer año y cada 6 meses a partir del segundo año, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

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

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

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

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

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).