



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: COMPASS GROUP

Expediente: 90/11/0457/2023

Fecha: 04/04/2023

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: ALBERTO GILARRANZ GILARRANZ

Código 90125633112023.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de **COMPASS GROUP**, (Loc: XF26QF32) conformado por las empresas EUREST COLECTIVIDADES, SL con NIF B80267420, SERAL, SA con NIF A50372267, ASISTENTES ESCOLARES, SL con NIF B62644422, EUREST CATALUNYA, SL con NIF B58062027, EUREST SERVICIOS FERIALES, SL con NIF B86901584, MEDIREST SOCIAL RESIDENCIAS, SL con NIF B59687103 y EUREST EUSKADI, SL con NIF B95682696.

LA DIRECTORA GENERAL

P.D. (Real Decreto 499/2020, de 28 de abril y Orden TES/167/2022, de 7 de marzo, por la que se modifica la Orden TES/1217/2021, de 29 de octubre),

EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

FIRMADO POR: RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA
AC Sector Público
Firma Válida

www.mites.gob.es

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 20 27
Código DIR3: EO5040302



COMPASS GROUP

III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

“La igualdad no tiene género”

Febrero, 2023

ÍNDICE

ÍNDICE	2
1 INTRODUCCIÓN	3
1.1 Presentación de la empresa	3
1.2 Compromiso de la Entidad con la Igualdad	3
1.3 Características del Grupo Empresarial	4
1.4 Marco normativo	5
2 ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA	8
2.1 Diagnóstico de Igualdad	8
2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad	9
2.3 Auditoría retributiva	25
2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva	25
2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación	37
3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN	37
3.1 Determinación de las partes que lo conciertan	37
3.2 Ámbito Personal, territorial y temporal	38
3.3 Características del Plan de Igualdad	39
4 ESTRUCTURA	39
5 PROGRAMA DE ACTUACIÓN	40
6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	49
6.1 Composición	49
6.2 Atribuciones y Funciones.	50
ANEXO I – FICHAS DE TRABAJO	55
ANEXO II – CRONOGRAMA	86
ANEXO III_ PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O RAZON DE SEXO	87 Y SS

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la empresa

Compass Group comenzó hace más de 60 años. En España, su origen lo encontramos en 1965, con la gestión del Club Náutico de Tarragona, al que se fueron sumando aeropuertos y transportes, empresas automovilísticas, comedores escolares, hospitales, residencias y catering de alta gama para eventos. Siempre comprometidos con nuestros clientes, la calidad y nuestro espíritu de innovación.

Grupo Compass es una compañía líder mundial de restauración y servicios auxiliares y tiene una trayectoria de más de 50 años en España.

Ofrecen una amplia propuesta gastronómica y la adaptan específicamente a las necesidades de cada ámbito de la sociedad. Prestan servicios en empresas, hospitales, residencias y catering en eventos exclusivos.

1.2 Compromiso de la Entidad con la Igualdad

A nivel interno, Compass Group dispone de dos Planes de Igualdad previos (el último en 2017), garantizando la integración de la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.

La empresa, además, cuenta con un Código de conducta desde 2011, revisado en el periodo de estudio, que incluye un apartado de trato justo e igualdad de oportunidades de empleo. En éste se recogen una serie de pautas y normas básicas de comportamiento.

Adicionalmente, Grupo Compass dispone de un Plan de Comunicación en cuyos objetivos se encuentra dar difusión al Plan de Igualdad y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. La planificación del calendario incluye dar visibilidad a días señalados, como el 8-M llevando a cabo el Día Internacional por la igualdad salarial entre mujeres y hombres, Día Internacional contra la Violencia de género, entre otros, así como a la implementación de medidas en relación a esta materia.

En el periodo de estudio, Compass Group también solicitó el Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE).

En líneas generales, la organización lleva a cabo comunicaciones sobre género e igualdad con frecuencia, destacando las actividades y medidas planteadas de cara a la celebración del Día Internacional de la Mujer, entre las que se encuentran la entrega de materiales o un menú especial. Así como contar desde el mes de noviembre del presente año, la certificación efr, prueba del compromiso en materia de igualdad y conciliación.

Además, de ser certificados como Top Employers en noviembre de 2022.

1.3 Características del Grupo Empresarial

De conformidad con lo establecido en el 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, es voluntad de las partes que el presente Plan de Igualdad se configure como el Plan de Igualdad de Grupo Compass, teniendo en consideración de manera específica a las siete empresas con obligación legal de contar con uno, con personas trabajadoras con las que cuenta Grupo Compass, siendo de aplicación a su vez, a todas aquellas empresas que forman parte del Grupo Compass y que cuentan con menos de 50 personas trabajadoras en su plantilla, en concreto, a las empresas; Gourmet on wheels, Eurest Parques y Compass Group Holding.

A su vez, el presente Plan de Igualdad de Grupo Compass será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo o empresas que el Grupo Compass pudiera adquirir o gestionar durante toda la vigencia del plan.

Con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se establece la posibilidad de poder realizar planes de igualdad de grupo. Así en el apartado 6 del artículo 2 de la citada normativa, se establece lo siguiente:

“Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad”

Por este motivo, se ha realizado el diagnóstico de situación de cada una de las empresas que conforman el Grupo mercantil Grupo Compass y que tienen más de 50 personas trabajadoras.

El Grupo de empresas de Grupo Compass se conforma por siete sociedades con obligación legal al tener más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, de las cuales seis realizan su actividad en el sector de restauración colectiva y una en el sector educación. Cada una de ellas cuenta con sus propios centros de trabajo y gestión operacional, y con departamentos transversales para todas las sociedades de servicios corporativos, como son Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales, Asesoría Jurídica, etc., si bien comparten procesos y procedimientos relacionados con la gestión de las personas.

A continuación, indicamos las empresas que conforman el Grupo y que cuentan en su plantilla con más de 50 personas trabajadoras, así como su actividad principal y convenio colectivo de referencia de aplicación, que muestra su identidad:

- **Eurest Colectividades** con CIF B80267420- sector de restauración colectiva – Convenio Colectivo Estatal del Sector laboral de Restauración Colectiva (de forma mayoritaria).
- **Eurest Catalunya** con CIF B58062027 – sector restauración colectiva– Convenio Colectivo Estatal del Sector laboral de Restauración Colectiva (de forma mayoritaria).
- **Eurest Euskadi** con CIF B95682696 - sector restauración colectiva– Convenio Colectivo Estatal del Sector laboral de Gestión directa (de forma mayoritaria).
- **Eurest Servicios FERIALES** con CIF B86901584 – sector restauración colectiva– Convenio Colectivo Estatal del Sector laboral de Restauración Colectiva (de forma mayoritaria).
- **Medirest Social Residencias** con CIF B59687103 - sector restauración colectiva – Convenio Colectivo Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- **SERAL** con CIF A50372267 –sector restauración colectiva– Convenio Colectivo Estatal del Sector laboral de Restauración Colectiva (de forma mayoritaria).
- **Asistentes Escolares** con CIF B62644422 - sector educación – Convenio Colectivo Convenio Colectivo de Lleure Educatiu i Sociocultural, Cataluña (de forma mayoritaria).

De conformidad con lo dispuesto en el presente apartado, y puesto que la legislación en el marco de la nueva regulación en materia de igualdad abre la posibilidad de realizar un plan de grupo de empresas, consideramos apropiado realizar un único Plan de igualdad. El cuál sería el III Plan de Igualdad para todo Grupo Compass.

1.4 Marco normativo

El presente Plan de Igualdad se construye bajo el marco regulatorio que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, la cual amplió y desarrolló sus derechos y obligaciones para los distintos tipos de organizaciones empresariales a través del Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que dispone y se cita textualmente:

Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con

carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó la citada Ley Orgánica 3/2007 introduciendo entre otras

cuestiones, la obligación progresiva a aquellas compañías de más de 150, 100 y hasta 50 empleados/as, de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta, además, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 9002/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De conformidad con la legislación citada, la obligación de registro del plan de igualdad solo es de aplicación al III Plan de Igualdad del Grupo Compass.

2 ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA

2.1 Diagnóstico de Igualdad

Para la elaboración del presente documento, desde el primer momento la empresa decidió contar con la intervención de un tercero experto en la materia, siendo este Auren Consultores S.P. S.L.P.(Auren), para llegar al presente documento se realizaron las siguientes acciones:

1. Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en fecha 10 de enero de 2022.
2. Reunión de enfoque con la comisión negociadora del plan de igualdad.
3. Recogida de información cuantitativa y cualitativa, proporcionada a Auren y a las personas pertenecientes a la Comisión Negociadora. La información proporcionada contenía las siguientes materias:
 - a. Información General.
 - b. Estructura de plantilla.
 - c. Condiciones de Trabajo.
 - d. Acceso, cobertura de vacantes y selección.
 - e. Formación, Promoción y Desarrollo
 - f. Retribución y auditoría salarial
 - g. Derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - h. Prevención del Acoso y PRL
 - i. Infrarrepresentación femenina

4. Análisis, por parte de Auren, del total de la información recibida, incluida la información necesaria para la auditoría salarial.
5. Presentación técnica a la Comisión Negociadora del diagnóstico de igualdad.
6. Revisión por parte de la Comisión Negociadora de la adecuación del contenido del diagnóstico de igualdad.
7. Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad.
7. Revisión y propuesta de otras medidas por parte de la Comisión Negociadora.
8. Acuerdo de las medidas finalistas del plan de igualdad.
9. Propuesta de un borrador, de las fichas de trabajo y el documento técnico del plan de igualdad.
10. Revisión por parte de la Comisión Negociadora del documento final de plan de igualdad.
11. Acuerdo y firma del plan por parte de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad

Tras el análisis realizado a fecha de corte 31/12/2020, se llegó a las siguientes **conclusiones cualitativas para todas las sociedades**:

- Grupo Compass es una sociedad cuyo origen remonta al año 1965. Se ubica en el sector de la Restauración, y actúa bajo la aplicación de diversos convenios colectivos. De todos ellos destaca el Convenio Colectivo Estatal del Sector laboral de Restauración Colectiva, que es el de aplicación mayoritaria en el grupo corporativo. En relación con el compromiso con la igualdad, la empresa lleva a cabo iniciativas donde manifiestan su compromiso expreso con la misma, y a nivel de grupo corporativo cuentan con dos Planes de Igualdad previos.
- En cuanto a la dimensión de Condiciones de Trabajo, se ha podido analizar el documento de control de presencia. La compañía se sirve de lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Restauración Colectiva para la gestión de las horas extraordinarias en el que consta el pago de estas en función de la provincia, salvo que se rijan por otro convenio colectivo. La compañía cuenta con prácticas formalizadas para la gestión del absentismo, a través del correo electrónico o una plataforma de autoservicio, si bien se recomienda oficializarlo en un documento accesible a la plantilla.
- En lo referente a la dimensión de Selección, se han podido analizar el procedimiento de selección (donde se detalla el procedimiento, las fases de este proceso, las personas que

intervienen tanto en las entrevistas y el material de apoyo que se les proporciona, etc.), las Descripciones de Puestos y los Soportes para las entrevistas.

- Si atendemos a la dimensión de Formación, cabe destacar que el grupo cuenta con un Plan de formación en el que se incluyen las formas de inscripción, criterios de selección de participantes y tipos de acciones formativas. Además, se ha analizado el procedimiento de peticiones de formación y la planificación de las acciones formativas que se desplegarán durante el periodo de acuerdo con el procedimiento de formación y lo recogido a través de los objetivos organizacionales.
- Sobre Promoción y Desarrollo, el grupo cuenta con un programa de desarrollo dirigido a trabajar competencias clave de quienes ocupan posiciones de mandos intermedios, sobre todo, en la gestión de equipos. Así como el Woman academy, formación homologada por la Universidad Francisco de Vitoria, donde las participantes reciben el título que acredite la formación y certifique su ascenso de categoría desde auxiliares a ayudantes de cocina.
- Respecto a la dimensión Auditoría Salarial y Retribución, el grupo ha aplicado el Modelo de Valoración de Puestos de Auren, sin haberse encontrado sesgos de género en este modelo ni en la naturaleza y contenidos de los conceptos retributivos. El modelo de retribución de Compass Group aplicable a Eurest Colectividades es aplicable a toda la plantilla de la Entidad. La estructura básica de la retribución se encuentra fijada en los diferentes Convenios Colectivos de aplicación a las personas trabajadoras de la compañía mediante la negociación colectiva.
- En la dimensión de Conciliación, se puede concluir que la empresa pone a disposición de su plantilla algunos beneficios por encima de los recogidos en sus convenios colectivos, centrados en la conciliación y la corresponsabilidad de la vida familiar. Además, estos se encuentran recogidos en el Plan de Igualdad previo, cuya difusión ha sido comunicada a través de la app corporativa en el momento de su puesta en vigor, estando de igual forma disponible en la web y se difunde por distintas vías de comunicación constantemente. Para el conocimiento de los derechos laborales y medidas adicionales a las establecidas por convenio, dispone de una amplia gama de medios de comunicación, contemplando distintas vías de comunicación y determinando para algunos de estos canales un objetivo específico.
- Respecto a la dimensión de Prevención del Acoso y PRL, la empresa dispone de un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, donde se detalla también el proceso por el cual se pueden abrir denuncias y el tratamiento que estas reciben por acoso sexual o por razón de sexo. En esta línea, la empresa cuenta con un Protocolo de actuación en caso de acoso laboral, cuyo objetivo es articular las actuaciones necesarias para prevenir y abordar el acoso

laboral, y en donde se detallan el procedimiento a seguir, así como las personas intervinientes en el mismo. Además, se dispone de una Guía de valoración del Riesgo para trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia de cara a la prevención de riesgos laborales en caso de embarazo y lactancia.

- Por último, en lo referente a Violencia de Género, la compañía cuenta con una serie de medidas contenidas en su Plan de Igualdad previo en aras de garantizar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, así como contribuir a su protección. Además, cuenta con acuerdos de colaboración con asociaciones de víctimas de violencia de género.

Estas conclusiones han sido consideradas en su totalidad en el desarrollo del presente documento, considerando adicionalmente las características de la organización, el sector y la estrategia de su departamento de RRHH.

En cuanto a las **conclusiones cuantitativas**:

Eurest Colectividades:

- A fecha de corte, Eurest Colectividades está formada por 5.105 personas y, la distribución de género es del 79,00% de mujeres y 21,00% de hombres, observándose una plantilla muy feminizada. La media de edad es 46,80 años, siendo ligeramente superior en las mujeres. En cuanto a la antigüedad, la media se sitúa en 10,08 años, acumulando los hombres 0,06 años más que las mujeres. En la distribución según Área destaca Education (48,99%), con un índice de concentración de mujeres de 54,75%. Respecto al nivel organizativo, casi toda la plantilla (90,38%) se ubica en el Nivel VIII, siendo el índice de concentración de mujeres de 92,44%.
- Respecto a la evolución de la plantilla, Eurest Colectividades ha variado el número total de personas en plantilla, fluctuando de 2017 con 6.220 personas a 5.105 en 2020. La representación por género, salvo en el periodo 2017/2018, se encuentra fuera de los criterios de paridad recomendados (60-40), ya que las mujeres representan más del 75% de la plantilla.
- En cuanto a las bajas de la organización durante el año de estudio se han producido un total de 2.333, con un 5,5% menos de mujeres respecto del global de plantilla. El principal motivo de baja es No voluntaria (84,83%), con unos porcentajes de distribución por género similar a los datos globales de bajas.
- Si ponemos el foco de atención en la dimensión Condiciones de Trabajo, podemos concluir que destaca el contrato fijo discontinuo -300- con el 35,91% de la plantilla, y una representación femenina un 13,14% superior al global de plantilla. Además, al analizar la distribución según el

tipo de jornada, se observa que la mayor parte de la plantilla realiza jornada parcial (66,74%), encontrándose una distribución de género que dista 7,18 puntos respecto de la distribución global de plantilla.

- Respecto a la dimensión de Selección, durante el 2020 se han producido 810 incorporaciones de las cuales un 68,9% han sido protagonizadas por mujeres. Al analizar las incorporaciones por Área, destaca el área Senior (30,86%), siendo el índice de concentración de mujeres de 28,75%. Atendiendo a la evolución de las incorporaciones de Euresit Colectividades, se observa una disminución de incorporaciones respecto a 2019, ya que en dicho año se incorporaron 2.353 personas a la sociedad. Mientras que en 2020 el número de incorporaciones fue de 810 personas, siendo la representación de mujeres mayor en el año 2019 (71,56%).

- Si atendemos a la dimensión de Formación, durante el periodo de estudio las asistencias a formación fueron 11.019, siendo el porcentaje de mujeres 4,1% inferior respecto al global de plantilla. En total se realizaron 35.797 horas de formación y la media de horas de formación es de 3,25 horas. La formación online supone el 92,81% de las asistencias y el 87,08% de las horas de formación. Al segmentar la asistencia y horas de formación por Área, la mayoría se concentran en Education (41,55% del total de asistencias y 46,91% del total de horas). Según el índice de concentración de las asistencias, observamos que más de la mitad de las mujeres que asistieron a formación se agrupan en dicha área. En cuanto a la evolución de la formación, el número de personas formadas ha disminuido respecto al periodo de referencia, ya que en 2017 el número de personas formadas era de 13.112, con un porcentaje femenino del 74,6%. Por lo tanto, se ha observado una disminución en el número de asistencias y horas respecto a años anteriores.

- En lo que respecta a Promoción y Desarrollo, durante el periodo analizado se ha producido un total de 60 promociones, con una distribución de género lejos de los criterios de paridad recomendados (60/40), encontrándose un porcentaje de mujeres 9 puntos inferior a la distribución global de plantilla. En cuanto al nivel organizativo, la mayoría (86,67%) se dieron en el Nivel VIII, atendiendo al índice de concentración se observa que el 90,48% de las mujeres se agrupa en dicho nivel. Además, si ponemos el foco de atención en la evolución de las promociones observamos que en 2017 se ocasionaron 203 promociones. Mientras que en 2020 el número de promociones fue de 60. Por lo que ha habido una disminución en cuanto al número de promociones ocasionadas entre 2017 y 2020.

- Atendiendo a la dimensión de Auditoría Salarial y Retribución, se observan diferencias en el salario base efectivo de las Escalas 1,2 y 7. En cuanto a los complementos salariales, se observan

diferencias en las Escalas 1, 2, 5, 6 y 8, tanto en su retribución efectiva como en la equiparada. Asimismo, se identifican diferencias salariales en los complementos extrasalariales de las Escalas 3, 4, 5 y 7.

- Con relación a la dimensión de Conciliación, cabe reseñar que de las 80 personas de la plantilla han hecho uso de medidas de conciliación, el 99,6% fueron mujeres, encontrándose un 17,3% superior respecto a la distribución global de plantilla. Atendiendo al tipo de medida, destaca la reducción de jornada por guarda legal (70%), siendo la distribución por género similar a la distribución de medidas de conciliación. Respecto a las ausencias no justificadas, se han recogido un total de 211, y la representación femenina alcanza el 76,3%, 2,7 puntos por debajo de la distribución en los datos globales de plantilla.
- Respecto a la dimensión de Prevención del Acoso y PRL, durante el año de estudio se ha producido un caso de acoso en el que la persona acosada fue una mujer y la persona acosadora un hombre. En cuanto a salud laboral, la enfermedad común es la causa de absentismo más frecuente en la compañía (92,96%), donde la representación femenina es predominante (77,09%).
- Por último, en la dimensión de Infrarrepresentación Femenina se ha podido observar que las mujeres no alcanzaban el 40% de representación mínima recomendado en algunas de las distribuciones analizadas por lo que se recomienda evaluar el origen y la razón de la infrarrepresentación detectada, con el objetivo de poder estructurar un plan de actuación que luche contra esta situación.

Eurest Catalunya:

- Eurest Catalunya cuenta con una plantilla de 1.517 personas, compuesta por un 74,6% de mujeres y un 25,4% de hombres. Desde su reparto global, se puede observar que no se acerca a los criterios de paridad establecidos de 40% y 60%, y cuenta con una plantilla muy feminizada. La mayor parte de su plantilla se encuentra en la provincia de Barcelona (67,7%), y la gran mayoría de la misma se rige por el Convenio Colectivo Estatal del Sector laboral de Restauración Colectiva (91,69%). La edad media de la plantilla es de 46,34 años, habiendo una diferencia de edad media entre mujeres (47,2 años) y hombres (43,8 años) de 3,4 años. Respecto a la evolución de la plantilla, Eurest Catalunya ha variado el número total de personas en plantilla, fluctuando de 2017 con 1.983 personas a 1.517 en 2020. La representación por género se encuentra fuera de

los criterios de paridad recomendados (60-40), ya que las mujeres representan más del 74% de la plantilla.

- En relación con las bajas en Eurest Catalunya, en el periodo analizado se produjeron un total de 781, siendo el 73% de las mismas protagonizadas por mujeres. El principal motivo de baja fue No voluntaria, que supone el 82,71% y cuenta con una representación femenina del 73,53%.
- En cuanto a las Condiciones de Trabajo, se observa que el tipo de contrato que aglutina más personal es el fijo discontinuo (36,06%), siendo un 86,84% de los mismos contratos firmados por mujeres. En relación a la jornada de trabajo, la más utilizada es la jornada parcial, que supone un 65,79% del total. La representación femenina en la misma es del 83,47%, superior a la representación femenina del total de la plantilla en 8,87 puntos.
- Respecto a la dimensión Selección, podemos observar que en el último año se incorporaron 193 personas, siendo un 67,9% de las mismas mujeres. De esta forma, las incorporaciones se encuentran dentro de los criterios de paridad recomendados de 40-60. Realizando una comparativa entre las bajas e incorporaciones, se observa una proporción similar entre hombres y mujeres en ambas. La mayor parte de estas incorporaciones se produjeron en la provincia de Barcelona, en la que el 65,22% fueron incorporaciones de mujeres. Si ponemos el foco de atención en la evolución de las incorporaciones de Eurest Catalunya, se observa una disminución de incorporaciones respecto a 2018 y 2019, ya que en dichos años se incorporaron 1.008 y 1.057 personas a la sociedad. Mientras que en 2020 el número de incorporaciones fue de 193 personas, siendo la representación de mujeres mayor en el año 2020 (67,88%).
- En relación con la asistencia a Formación según género, se puede observar que las mujeres han registrado una asistencia del 73,1% frente al total. En términos de horas recibidas, tanto mujeres como hombres recibieron un promedio de 3,1 horas de formación. La modalidad más utilizada fue la online, suponiendo el 92,43%, y siendo el 74,56% asistencias de mujeres. En lo referente a la evolución de la formación de 2019 a 2020, observamos un incremento en asistencias y horas de formación respecto a 2019, ya que la diferencia de asistencias y horas entre 2019 y 2020 es de 908 y 639. Atendiendo al género, observamos un incremento en el porcentaje de representación femenina en asistencias y horas (68,07% en 2019 y 73,11% en 2020) y (65,26% en 2019 y 74,81% en 2020).

- Atendiendo a las Promoción y Desarrollo, en el periodo analizado se produjeron un total de 15, un 80% de las mismas protagonizadas por mujeres. Siendo así, se sitúan lejos de los criterios de paridad recomendados de 40-60. Atendiendo a la evolución de las promociones, observamos que en 2017 se ocasionaron 72 promociones. Mientras que en 2020 el número de promociones fue de 15. Por lo que ha habido una disminución progresiva en cuanto al número de promociones ocasionadas entre 2017 y 2020. Respecto a género, en 2020 encontramos el porcentaje femenino más representativo (80%).
- En cuanto a la dimensión de Retribución y Auditoría Salarial, se han encontrado diferencias superiores al 25% en el Salario Base de la Escala 1, la Escala 7 y la Escala 8 favorables a las mujeres, y en la Escala 2 y la Escala 3 favorables a los hombres. También en los Complementos Salariales de la Escala 1, la Escala 5, la Escala 6 y la Escala 7 favorables a las mujeres y en los de la Escala 2, la Escala 3 y la Escala 4 favorables a los hombres. Por último, se identificaron diferencias en los Complementos Extrasalariales de la Escala 2, la Escala 3, la Escala 4, la Escala 5, la Escala 6, la Escala 7 y la Escala 8, todas favorables a las mujeres a excepción de las Escalas 2 y 3.
- Atendiendo al Ejercicio Corresponsable de los Derechos de Vida Personal, Familiar y Laboral, se puede observar que durante el periodo analizado 11 personas hicieron uso de las medidas de conciliación, todas ellas mujeres. El tipo de medida más frecuentemente utilizado fue el de "reducción de jornada por guarda legal", utilizado por el 72,73% de las personas que utilizaron estas medidas.
- Respecto a la dimensión de Prevención del Acoso y PRL, durante el año de estudio no se ha producido un caso de acoso. En cuanto a salud laboral, la enfermedad común es la causa de absentismo más frecuente en la compañía (88,94%), donde la representación femenina es predominante (69,55%).
- En referencia a la dimensión de Infrarrepresentación Femenina, se ha detectado la presencia de valores de infrarrepresentación en la distribución según categoría de convenio (Nivel 1-0), grupo profesional (Grupo 3), nivel organizativo (Nivel III) y Puesto.

Eurest Euskadi:

- A la fecha de corte, la plantilla de Eurest Euskadi está formada por 1.366 personas y, la distribución de género es de 89,5% de mujeres y 10,5% de hombres. La media de edad es 47,16 años, siendo la media de edad femenina 8,41 años superior a la media de edad de hombres. En

la distribución según Área, destaca Education (82,72%), con un porcentaje de mujeres 3,51% superior a su global de plantilla. Respecto a la evolución de la plantilla, Eures Euskadi ha variado el número total de personas en plantilla, fluctuando de 2017 con 1.452 personas a 1.366 en 2020. La representación por género se encuentra fuera de los criterios de paridad recomendados (60-40), ya que las mujeres representan prácticamente el 90% de la plantilla.

- En cuanto a las bajas durante el año de estudio, se han producido un total de 476 bajas (80,3% de mujeres; 9,2% inferior a su global de plantilla). El principal motivo de las bajas ha sido “baja no voluntaria” con un 80,67%, siendo la distribución femenina 9,55% inferior a los datos globales de plantilla.
- Si ponemos el foco de atención en la dimensión Condiciones de Trabajo, podemos concluir que destaca el contrato fijo discontinuo -300- con el 64,06% de la plantilla, y una representación femenina un 6,96% superior a su global de plantilla. Además, al analizar la distribución según el tipo de jornada, se observa que la mayor parte de la plantilla realiza jornada parcial (89,75%), encontrándose una distribución de género femenina superior que dista 2,59 puntos respecto a su distribución global de plantilla.
- Respecto a la dimensión de Selección, durante el 2020 se han producido 100 incorporaciones, de las cuales un 69% han sido protagonizadas por mujeres, siendo esta 20,5 puntos inferior a su distribución global de plantilla. Al comparar los datos de bajas e incorporaciones, se observa una diferencia de volumen, ya que son 100 incorporaciones frente a 760 bajas. Los porcentajes de género, en ninguno de los casos, se encuentran dentro de los criterios de paridad recomendados (60-40).
- Si atendemos a la dimensión de Formación, durante el periodo de estudio las asistencias a formación fueron 3.490, con una distribución de género que no cumple los criterios de paridad recomendados (60/40), siendo el porcentaje de mujeres 2,2% inferior respecto al global de plantilla. En total se realizaron 11.044 horas de formación y la media de horas de formación es de 3,16 horas, siendo ligeramente superior el promedio por asistencia masculina en 0,03 horas.
- En lo que respecta a Promoción y Desarrollo, durante el periodo analizado no se ha producido ninguna promoción. Atendiendo a la evolución de las promociones, observamos que en 2017 se ocasionaron 9 promociones. Mientras que en 2020 el número de promociones fue de 11. Por lo que ha habido un leve aumento en cuanto al número de promociones ocasionadas entre 2017 y 2020.

- Atendiendo a la dimensión de Auditoría Salarial y Retribución, se observan diferencias salariales en cuanto a la retribución efectiva en el salario base, positivas para las mujeres en las Escalas 3 y 8 y para las mujeres en las Escalas 4 y 7. También en los complementos salariales de las Escalas 3, 4 y 6, todas ellas positivas para las mujeres, y en los complementos extrasalariales de las Escalas 5, 6, 7 y 8, también positivas para las mujeres.
- Con relación a la dimensión de Conciliación, cabe reseñar que han hecho uso de medidas de conciliación 14 personas, de las cuales el 92,9% fueron mujeres, encontrándose un 3,4% superior respecto a su distribución global de plantilla. El tipo de medida más frecuentemente utilizado fue la “reducción de jornada por guarda legal” (64,29%), siendo la distribución por género 88,89% de mujeres.
- Atendiendo a Prevención del Acoso y PRL, cabe reseñar que durante el periodo de estudio no se ha producido ningún caso de acoso. En cuanto a salud laboral, la enfermedad común es la causa de absentismo más frecuente en la compañía (89,47%), donde la representación femenina es predominante (81,80%).
- Por último, en la dimensión de Infrarrepresentación Femenina se ha podido observar que las mujeres no alcanzaban el 40% de representación mínima recomendado en el Nivel 2-0 de categoría de convenio (39,13%).

Eurest Servicios FERIALES:

- A fecha de corte, Eurest Servicios FERIALES está formada por 85 personas y, la distribución de género es del 50,6% de hombres y 49,4% de mujeres, observándose una plantilla que alcanza los criterios de paridad recomendados (60-40) y se encuentra muy cercana a la equidad de género (50-50). La media de edad es 54,04 años, siendo ligeramente superior en las mujeres en 2,42 años. En cuanto a la antigüedad, la media se sitúa en 19,95 años, siendo la media de edad masculina 3,01 años superior a la femenina. La plantilla se encuentra en su totalidad ubicada en Madrid, en el área Sport & Leisure, y la gran mayoría se encuentra en el departamento Operaciones (97,65%), que cuenta con una representación femenina idéntica a los datos globales. En cuanto a la evolución de la plantilla, se observa que el total de la misma se mantuvo de forma más o menos estable, habiendo un ligero descenso entre 2017 y 2018, que se recupera en 2019 para volver a descender en 2020. La representación femenina, de igual manera, se mantiene de forma más o menos estable en los cuatro periodos analizados.

- En cuanto a las bajas producidas en la organización en el periodo analizado, han sido un total de 242, con un 4,7% menos de mujeres respecto a los valores globales de plantilla. El principal motivo de baja es el fin de contrato (98,76%), que cuenta con una representación femenina similar al global de plantilla. Analizando la representación femenina en el tipo de contrato y el tipo de jornada de las bajas producidas, nos movemos en valores entre el 53,88% y 53,94%, es decir, alrededor de un 6% superior respecto a la distribución de la plantilla. En cuanto a la evolución de las bajas, se puede observar un ascenso del total de las mismas entre 2017 y 2018. Estas se mantienen más o menos estables de cara a 2019, volviendo a disminuir en 2020 (242 personas).
- En la dimensión Condiciones de trabajo, el tipo de contrato que concentra una mayor parte de la plantilla es el fijo discontinuo -300-, con el 71,76% del total, y en el que las mujeres representan un porcentaje 9,62 puntos superior a su representación total en plantilla. El tipo de jornada más habitual, con un 96,47%, es el de jornada completa, en el que las mujeres representan un 48,78%.
- En lo referente a Selección, 154 personas han entrado a formar parte de la compañía, siendo un 55,8% de las mismas mujeres. Comparando las bajas y altas de 2020, se observa que las incorporaciones de mujeres son inferiores a las bajas en un 1%, siendo el volumen de bajas el doble que el de incorporaciones. Todas ellas se han producido en la provincia de Madrid, el área de Sport & Leisure y el departamento de Operaciones. En cuanto a la evolución de las incorporaciones, se observa un importante aumento del total de las mismas entre 2017 y 2018. Estas se reducen ligeramente en 2019, y nuevamente en 2020.
- Atendiendo a Formación, en el periodo evaluado, las mujeres supusieron el 59,2% de las asistencias, y la plantilla recibió de media 3,46 horas de formación, recibiendo las mujeres un promedio de 1,13 horas menos que los hombres. La modalidad de impartición en formato online es la más representativa, con un 94,74% de las asistencias y, en la misma, la cuota femenina es del 62,50%. La tipología que concentra un mayor porcentaje de plantilla es la de HSEQ, con un 81,58% de las asistencias y un 65,02% de las horas, con un porcentaje de representación femenina superior al del global de las formaciones en ambos casos. En cuanto a la evolución de la formación, y atendiendo a los datos del grupo corporativo, se observa una disminución del número total de asistencias entre 2017 y 2018. En relación con la evolución dentro de Eurest Servicios FERIALES, se observa una disminución del total de asistencias y horas de formación entre 2019 y 2020.

- En cuanto a Promoción y Desarrollo, durante el año 2020 no hubo ninguna promoción. En cuanto a la evolución de las mismas, se observa que en 2017 se produjo 1 promoción de una mujer, en 2018, 2 promociones, de un hombre y una mujer, y en 2019, 3 promociones de mujeres.
- Respecto a la dimensión Auditoría Salarial y Retribución, se identificaron diferencias superiores al 25% en el Salario Base de la Escala 5, la Escala 6 y la Escala 8 positivas para los hombres, y en la Escala 7 positivas para las mujeres. En el caso de los complementos salariales, se identifican en la Escala 5, la Escala 6 y la Escala 7 positivas para los hombres. Por último, se observan diferencias en los complementos extrasalariales de la Escala 8 positivas para las mujeres.
- En materia de Conciliación, un hombre hizo uso de las medidas de conciliación, del área Sport & Leisure y departamento Operaciones, que se acogió a reducción de jornada por guarda legal. En el aspecto de ausencias no justificadas, solo se reflejan dos, ambas de mujeres, que pertenecen al área Sport & Leisure del departamento de Operaciones y están en el grupo profesional 8.
- Respecto a la dimensión de Prevención del Acoso y PRL, durante el año de estudio no se ha producido ningún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo. En cuanto a salud laboral, la enfermedad común es la causa de absentismo más frecuente en la compañía (86,67%), donde la representación femenina es predominante (63,33%).
- En cuanto a la Infrarrepresentación Femenina, en las distribuciones según categoría de convenio en el año de estudio y todos los años anteriores, según grupo profesional en el año de estudio y todos los años anteriores, según nivel organizativo en el año de estudio y todos los años anteriores, y según puesto.

Medirest Social Residencias:

- Medirest cuenta con una distribución de plantilla compuesta por un 80,5% de mujeres y un 19,5% de hombres. La mayor parte de su plantilla se encuentra en la provincia de Madrid (24,27%), donde hay una representación femenina de un 76,03%, siendo este inferior al porcentaje de mujeres en el reparto global de la plantilla. La edad media de la plantilla es de 46,98 años, habiendo una diferencia de edad media entre hombres y mujeres de 4,04 años. El puesto ocupado por la mayoría de la plantilla es el de Cocinero/a (SC) (49,57%), con una representación femenina un 6,86% inferior a la distribución global de plantilla. En cuanto a la

evolución de la plantilla, podemos observar una tendencia al aumento del total de personas en la misma. En cuanto a la representación femenina, en esta se observa un ligero descenso entre 2017 y 2018, para posteriormente continuar con una tendencia al ascenso. En cuanto a las bajas de la organización durante el año de estudio se han producido un total de 587, con un 9,38% menos de mujeres respecto del global de plantilla. El principal motivo de baja es No voluntaria, que supone el 81,94% del total y en el que las mujeres suponen el 71,93%.

- En cuanto a las condiciones de trabajo, podemos observar que el tipo de contrato que aglutina más personal es el contrato a jornada parcial por obra y servicio determinado -501- (27,86%), que cuenta con una representación femenina muy similar a la del global de plantilla. En relación a la jornada de trabajo, la más utilizada es la jornada reducida, que supone un 70,26% del total. La representación femenina en la misma es 1,25 puntos porcentuales superior respecto de la distribución global de plantilla.
- Respecto al acceso, cobertura de vacantes y selección, podemos observar que en el último año se incorporaron 356 personas, siendo un 72,2% de las mismas mujeres. La mayor parte se produjeron en la provincia de Barcelona (26,97%), con una representación femenina 22,17 puntos porcentuales inferior al global de incorporaciones. El tipo de contrato más frecuente entre las incorporaciones fue el contrato a jornada parcial por obra y servicio determinados -501- (33,99%). Atendiendo a la evolución de las incorporaciones, se puede observar una tendencia al aumento de las mismas entre 2017 y 2019, y un gran descenso en 2020. La representación femenina se mantiene estable a lo largo de todos los periodos.
- En relación con la asistencia a formación según género, se puede observar que las mujeres han registrado una asistencia del 78,6% frente al total. En términos de horas recibidas, las mujeres recibieron un promedio de 2,85 horas formativas menos que los hombres. En cuanto a la modalidad, la formación online supone el 99,35% de las asistencias y el 98,84% de las horas de formación, con porcentajes de género similar a los datos globales de formación. En esta misma línea se muestran los datos según tipología, donde la formación en HSEQ es la que más asistencias y horas acumula, con una representación femenina ligeramente superior a los datos globales de formación. En relación con la evolución de la formación, y observando los datos de la totalidad del grupo corporativo, se observa una disminución de las asistencias y horas de formación entre 2017 y 2018. Con respecto a la evolución entre 2019 y 2020 en la sociedad Medirest, se observa un gran aumento tanto de las asistencias como de las horas de formación.

- En relación con las promociones de la empresa, en el periodo de análisis se produjeron 7 promociones, todas ellas de mujeres y en la modalidad por designación de la empresa. La mayor parte se produjeron en los rangos de edad de “más de 50 años” (42,86%) y “de 46 a 50 años” (28,57%). Respecto a la antigüedad, el 57,14% de las promociones se han producido en el rango de “hasta un año”. La mayoría de las personas han promocionado a Jefe/a de Cocina y Cocinero/a (SC); aunque las posiciones de origen son dispares. En relación con la evolución de las promociones, se puede observar que entre 2017 y 2018 estas se mantuvieron estables, incrementándose en 2019 para descender de forma importante en 2020. En cuanto a la representación femenina, esta desciende entre 2017 y 2018, y aumenta de nuevo para suponer la totalidad de las promociones en 2019 y 2020.
- En cuanto a la dimensión de retribución y auditoría salarial, se observan diferencias retributivas superiores al 25% en el salario base para la Escala 4, la Escala 6, la Escala 7 y la Escala 8, todas ellas positivas para las mujeres excepto para la primera. En los complementos salariales, se encuentran en la Escala 5, la Escala 6 y la Escala 7, todas ellas positivas para los hombres excepto la Escala 6; y en los complementos extrasalariales en la Escala 5, la Escala 6 y la Escala 7, positivas para las mujeres, y en la Escala 8, positivas para los hombres.
- En cuanto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal y familiar, 5 personas hicieron uso de las medidas de conciliación disponibles, siendo todas ellas mujeres. La medida más utilizada fue la baja por cuidados familiares (60%) y las personas que lo solicitaron se encontraban en su mayoría en el área Senior (80%). Respecto a las ausencias no justificadas, se han recogido un total de 46, y la representación femenina alcanza el 69,6%, 10,9 puntos por debajo de la distribución en los datos globales de plantilla.
- Respecto a la dimensión de Prevención del Acoso y PRL, durante el año de estudio no se ha producido ningún caso de acoso en la organización.
- Por último, en la dimensión de Infrarrepresentación Femenina, se ha podido observar que no existe infrarrepresentación femenina en ninguna de las segmentaciones analizadas.

SERAL:

- A la fecha de corte, la plantilla de Seral está formada por 1.134 personas y, la distribución de género es del 88,6% de mujeres y 11,4% de hombres. La media de edad es 47,08 años, siendo la media de edad femenina 7,19 años superior a la media de edad de hombres. En cuanto a la antigüedad, la media se sitúa en 0,62 años, acumulando los hombres 0,18 años más que las

mujeres. En la distribución según Área, destaca Education (51,68%), siendo la distribución por género similar al global de plantilla. Sin embargo, el 95,77% de la plantilla se concentra en el Departamento de Operaciones, en el que la representación femenina es ligeramente superior (1,92%) a la distribución global de plantilla.

- En cuanto a las bajas de la organización, durante el año de estudio se han producido un total de 1.065, con un 1,7% menos de mujeres respecto del global de plantilla. El principal motivo de baja es el de baja no voluntaria (82,44%), con una representación femenina 1,14% superior a los datos globales de bajas. Respecto a grupo profesional destaca el Grupo 9 (58,97%) con una representación femenina 4,18 puntos superior al global de bajas.

- Respecto a la dimensión de Condiciones de Trabajo y atendiendo al tipo de contrato destaca el contrato a jornada parcial con duración determinada -501- con el 29,63% de la plantilla, y una distribución por género similar al global de plantilla. Según el tipo de jornada, se observa que la mayor parte de la plantilla realiza jornada parcial (75,04%), encontrándose una distribución de género que dista 4 puntos respecto de la distribución global de plantilla.

- Con relación a la dimensión de Selección, durante el 2020 se han producido 592 incorporaciones, de las cuales un 86,9% han sido protagonizadas por mujeres, siendo esta un 2,6% inferior a los datos globales de plantilla. Al comparar los datos de bajas e incorporaciones, se observa una distribución por género similar, siendo el porcentaje de hombres incorporados un 0,9% superior respecto de las bajas. Según Departamento, la amplia mayoría de incorporaciones se han producido en Operaciones (99,49%), donde la representación femenina se muestra similar a la distribución global de incorporaciones.

- Atendiendo a Promoción y Desarrollo, durante el periodo analizado se ha producido un total de 10 promociones, encontrándose un porcentaje de mujeres en 8,6 puntos inferior a la distribución global de plantilla. Al analizar las promociones según categoría de convenio, el 50% se concentran en el Nivel 3-0, con una distribución por género idéntica al global de promociones.

- Retribución y Auditoría Salarial, se observan diferencias retributivas superiores al 25% en el Salario Base en la Escala 3, la Escala 4, positivas para los hombres, y en la Escala 7 y la Escala 8, a favor de las mujeres. También se han identificado diferencias en los Complementos Salariales en la Escala 4, la Escala 5, la Escala 6, la Escala 7 y la Escala 8. Son positivas para las mujeres en todas ellas a excepción de la Escala 4 y la media de la Escala 5. Por último, se identifican diferencias en los Complementos Extrasalariales en la Escala 6, la Escala 7 y la Escala 8, favorables a los hombres a excepción de la Escala 7.

- En cuanto a Conciliación, de las 14 personas de la plantilla que han hecho uso de medidas de conciliación, el 100% fueron mujeres. Atendiendo al tipo de medida, destaca la reducción de jornada por guarda legal (64,29%). Respecto a las medidas de conciliación según Área, destaca Education (42,86%). En cuanto a Departamento, destaca Operaciones (57,14%).
- Atendiendo a Prevención del Acoso y PRL, cabe reseñar que durante el periodo de estudio no se ha producido ningún caso de acoso.
- Por último, en la dimensión de Infrarrepresentación Femenina debemos destacar que no se ha observado infrarrepresentación femenina en ninguna de las distribuciones analizadas.

Asistentes Escolares:

- A la fecha de corte, Asistentes Escolares está formada por 909 personas y, la distribución de género es del 89,00% de mujeres y 11,00% de hombres; observándose una plantilla muy feminizada. La media de edad es 40,69 años, siendo la media de edad femenina 14,26 años superior a la media de edad masculina. En cuanto a la antigüedad, la media se sitúa en 5,30 años, acumulando las mujeres 4,58 años más que los hombres. En la distribución según Área y Departamento, la totalidad de la plantilla se ubica en Education y Operaciones. Respecto al nivel organizativo, toda la plantilla se ubica en el Nivel VIII. Atendiendo a la evolución de la plantilla, se puede observar una disminución progresiva de la misma a lo largo de todos los periodos analizados. En relación con la representación femenina, esta se mantiene estable, entre un 88,18% y un 89,00% durante todos los periodos.
- En cuanto a las bajas de la organización durante el año de estudio se han producido un total de 660, con un 79,4% de mujeres. El principal motivo de baja es No voluntaria (68,64%), con unos porcentajes de distribución por género similar a los datos globales de bajas.
- Si ponemos el foco de atención en la dimensión Condiciones de Trabajo, podemos concluir que destaca el contrato fijo discontinuo -300- con el 61,83% de la plantilla, y una representación femenina un 5,31% superior al global de plantilla. Además, al analizar la distribución según el tipo de jornada, se observa que la mayor parte de la plantilla realiza jornada parcial (98,35%), encontrándose una distribución de género similar al global de plantilla.
- Respecto a la dimensión de Selección, durante el 2020 se han producido 100 incorporaciones, de las cuales un 77% han sido protagonizadas por mujeres, siendo esta un 12% inferior a los datos globales de plantilla. Al comparar los datos de bajas e incorporaciones, se observa una

distribución por género similar, siendo el porcentaje de hombres incorporados un 2,5% superior respecto de las bajas. En relación con la evolución de las incorporaciones, se observa un gran aumento entre el total de las mismas en 2017 y el total de 2018, tendencia que continúa en 2019, en 2020. En cuanto a la representación femenina, esta se mantiene estable entre un 77,00% y un 81,95% en todos los periodos analizados.

- Si atendemos a la dimensión de Formación, durante el periodo de estudio las asistencias a formación fueron 2.291, con una distribución de género que no cumple los criterios de paridad recomendados (60/40), siendo el porcentaje de mujeres 2,7% inferior respecto al global de plantilla. En total se realizaron 5.401 horas de formación y la media de horas de formación es de 2,36 horas, siendo ligeramente superior el promedio por asistencia femenina en 0,31 horas. En cuanto a la modalidad, la formación online supone la totalidad de las asistencias y horas de formación.
- En lo que respecta a Promoción y Desarrollo, durante el periodo analizado se ha producido un total de 6 promociones protagonizadas por mujeres. Teniendo en cuenta la modalidad de promoción, las 6 promociones se han realizado por designación de la empresa.
- Atendiendo a la dimensión de Auditoría Salarial y Retribución, se observan diferencias en el salario base efectivo de la Escala 8. En cuanto a los complementos salariales, se observan diferencias positivas para las mujeres en la Escala 6, tanto en su retribución efectiva como en la equiparada.
- Con relación a la dimensión de Conciliación, cabe reseñar que han sido 3 las personas de la plantilla que han hecho uso de medidas de conciliación, de las cuales el 66,7% fueron mujeres. Atendiendo al tipo de medida, destaca la baja por excedencia maternal (66,67%), siendo la distribución por género equitativa (50-50).
- Respecto a la dimensión de Prevención del Acoso y PRL, durante el año de estudio no se ha producido ningún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo. En cuanto a salud laboral, la enfermedad común es la causa de absentismo más frecuente en la compañía (361/378), donde la representación femenina es predominante (324).
- Por último, en la dimensión de Infrarrepresentación Femenina se ha podido observar que no existe infrarrepresentación femenina en ninguna de las segmentaciones analizadas.

2.3 Auditoría retributiva

Para el análisis de esta y todas las dimensiones contenidas en este diagnóstico, como se ha comentado anteriormente, se ha solicitado a la empresa la información retributiva de acuerdo con la fecha de corte anteriormente indicada, en este caso, por cada uno de los conceptos percibidos por la plantilla.

Respecto de la información cualitativa analizada, se ha revisado:

- El modelo retributivo, incluyendo su práctica de revisiones salariales.
- La naturaleza y contenido de los conceptos retributivos, agregada por tipo de concepto, según estipula la normativa vigente.
- La descripción de los factores del Modelo de Valoración de puestos aplicado a la compañía, en este caso el modelo VALOR@ de Auren.

Respecto de la información cuantitativa, indicamos los elementos claves de tratamiento de esta para homogeneizar los datos y permitir realizar una comparativa fiable de dicho contenido:

- En el caso de la retribución equiparada, todos los salarios están convertidos a base 100, lo que significa que las reducciones de jornada y salarios a tiempo parcial se han analizado considerándolos a jornada completa, para facilitar la comparativa.
- En aquellos casos en que exista una diferencia de +/- 25%, se bajó al detalle del contenido de los conceptos, para ver si así es posible detectar la causa. También se tendrá en consideración los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo de las demás dimensiones. Podrán existir casos en los que no se detecte la causa directamente, por lo que se tendrá que hacer un análisis a mayor profundidad que permita identificar el motivo de las inequidades.

2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva

Grupo Compass cuenta con una práctica respecto al modelo retributivo y algunos documentos relacionados con la política de revisiones salariales y retribución flexible, para lo cual, se recomienda formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un solo documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y detallen las bases de su estructura retributiva.

El grupo cuenta con un modelo de valoración de puestos de igual valor, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con la organización y sector de

actividad, evitando factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas.

Existen conceptos salariales que se aplican a un grupo muy reducido de personas o que corresponden a la misma naturaleza, por lo que un proceso de armonización de esos conceptos permitiría una visualización más realista de la igualdad retributiva.

Se revisaron las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, observando lo siguiente:

Eurest Colectividades:

- **Salario base:** Analizando la retribución efectiva, se observan diferencias positivas para los hombres del 61,02% y 53,95% en media y mediana en la Escala 1. Estas corresponden a los conceptos Salario Base, Paga Extra Diciembre, PP Paga Extra Junio, PP Paga Extra Diciembre y Retribución en Especie NR. Al equiparar los salarios, se observa que estas diferencias disminuyen en la media a un 38,01% y en la mediana a un 17,85%.
- Observando los salarios efectivos, se aprecian diferencias positivas para las mujeres en la Escala 7 del 50,87% en la mediana. Esta diferencia se identifica principalmente en los siguientes conceptos Salario Base, Paga extra Octubre, Plus Convenio, Plus Cultura (Compl Personal No Compens Plus Calzado, Paga extra Junio, Plus Transp cotz (t/ NR, Plus Penosidad, Complemento Categoría, Plus Asistencia, Paga/s Extra/s ATEP/IT, Ajuste complemento IT, PP Paga extra Beneficios, Prestaciones IT y PP Paga extra Abril Al equiparar los salarios, se observa que estas diferencias desaparecen, siendo la mediana del 2,16% a favor de las mujeres.
- **Complementos salariales:** Analizando la retribución efectiva, se observan diferencias positivas para los hombres del 61,02% y 53,95% en media y mediana en la Escala 1. Estas corresponden a los conceptos Salario Base, Paga Extra Diciembre, PP Paga Extra Junio, PP Paga Extra Diciembre y Retribución en Especie NR Al equiparar los salarios, se observa que estas diferencias disminuyen en la media a un 38,01% y en la mediana a un 17,85%.
- Observando los salarios efectivos, se aprecian diferencias positivas para las mujeres en la Escala 7 del 50,87% en la mediana. Esta diferencia se identifica principalmente en los siguientes conceptos Salario Base, Paga extra Octubre, Plus Convenio, Plus Cultura (Compl Personal No Compens Plus Calzado, Paga extra Junio, Plus Transp cotz (t/ NR, Plus Penosidad, Complemento Categoría, Plus Asistencia, Paga/s Extra/s ATEP/IT, Ajuste complemento IT, PP Paga extra Beneficios, Prestaciones IT y PP Paga extra Abril Al equiparar los salarios, se observa que estas diferencias desaparecen, siendo la mediana del 2 16 a favor de las mujeres.

- Para todos los niveles es necesario tener en cuenta que cada uno de ellos pueden estar integrado por personas trabajadoras de diferente categoría de convenio, lo que puede incidir directamente en las mencionadas diferencias.

- **Complementos extrasalariales:** Se identificaron diferencias retributivas en la Escala 3 de puestos de igual valor en la media del 94,13% positivas para los hombres y en la mediana del 156,62% a favor de las mujeres, correspondientes al concepto Pago Kilometraje.

- En la Escala 4 se aprecia una diferencia positiva para el colectivo de hombres del 59,85% en la mediana debida a los conceptos Pago Kilometraje e Indemnización Finiquitos.

- Se observan diferencias en la Escala 5, a favor de los hombres, del 77,37% en mediana, que corresponden a los conceptos Pago Kilometraje e Indemnización finiquitos.

- En la Escala 7 se han identificado diferencias en beneficio de las mujeres del 329,19% en la mediana, respectivamente, por el concepto Indemnización finiquitos.

- El concepto Pago de Kilometraje es de empresa y responde a desplazamientos de trabajadores/as.

Para todos los niveles es necesario tener en cuenta que cada uno de ellos pueden estar integrado por personas trabajadoras con distintos convenios de aplicación, de diferente categoría de convenio, además de subrogaciones del sector, situaciones individuales de cada persona trabajadora (IT, AT, etc.), así como las condiciones pactadas individuales, lo que puede incidir directamente en las mencionadas diferencias.

Eurest Catalunya:

- **Salario base:** En la Escala 1 se observan diferencias positivas para las mujeres en la retribución efectiva, del 330,83% tanto en la media como en la mediana. Al realizar la equiparación salarial, estas diferencias aumentan ligeramente, alcanzando el 381,46% tanto en la media como en la mediana.

- Se observan diferencias positivas para los hombres en la retribución efectiva del 75,98% y 40,82% en media y mediana en la Escala 2. Estas corresponden principalmente a los conceptos Salario Base, Complem Personal Comp, Paga extra Julio, Paga extra Diciembre, Pago esp Vehículos y Plus Exclusividad Al equiparar los salarios, estas diferencias disminuyen ligeramente, si bien se mantienen por encima del 25% en un 72,47% en la media y un 37,86% en la mediana. Hacen

referencia de forma general al Salario Base, Complem Personal Comp Pago esp Vehículos y Plus Exclusividad.

- En la Escala 3 se observan diferencias en la retribución efectiva del 25,18% en la media, positivas para los hombres, que hacen referencia principalmente a los conceptos Complem Personal Comp Y Comp Personal D T 4^a 1 12 Estas diferencias desaparecen tras equiparar los salarios.

- En cuanto a la Escala 7 se aprecian diferencias favorables a las mujeres en la retribución efectiva, del 27,18% en la media y el 54,38% en la mediana. Se deben principalmente a los conceptos Salario Base, Lavado de Ropa (NR, Vacaciones no Disfrutadas, Comp Personal D T 4^a 1 12 Prestaciones IT, Complementos IT, Descuento Huelga, Prestaciones AT Y EP, Comp Puesto de Trabajo, Paga /s Extra/s ATEP/IT, Antigüedad Complemento Salarial y PP Paga extra Julio. Tras realizar la equiparación salarial, las diferencias aumentan a un 42,47% en la media, relacionadas con los conceptos Salario Base, Lavado de Ropa (NR, Seguro Convenio, Vacaciones No Disfrutadas, Comp Puesto de Trabajo, Antigüedad y Complemento Salarial.

- Se identifica un 56, 20% de diferencia en la mediana en favor del colectivo femenino en la retribución efectiva de la Escala 8 que se debe principalmente a los conceptos Salario Base, Plus Responsabilidad (t/ Retribución en especie, Complementos IT, Prestaciones AT y EP, Paga/s Extra/s ATEP/IT, Antigüedad, Paga extra Marzo, PP. Estas diferencias desaparecen tras realizar la equiparación salarial.

- **Complementos salariales:** Se observan diferencias en la retribución efectiva de la Escala 1 positivas para las mujeres, del 478,63% tanto en la media como en la mediana. Éstas se mantienen en el mismo nivel tras realizar la equiparación de los salarios.

- En la Escala 2 se observan diferencias en la retribución efectiva favorables a los hombres, siendo del 47,01% en la media y del 59,26% en la mediana. Hacen referencia principalmente a los conceptos Bono, Prima no competencia e Incentivo Variable Al equiparar los salarios, estas diferencias disminuyen ligeramente en la media 46,81% y aumentan en la mediana 60,40% y principalmente hacen referencia a los conceptos Bono, Prima no competencia e Incentivo Variable.

- Se identificó una diferencia en la retribución efectiva en la Escala 3 en la media del 37,68% y en la mediana del 33,44% a favor de los hombres. Se deben principalmente a los conceptos Bono e Incentivo Variable. Al equiparar los salarios, estas diferencias se mantienen en el mismo nivel, haciendo referencia a los mismos conceptos.

- En cuanto a la Escala 4 se observan diferencias en la retribución efectiva favorables para los hombres, en la mediana del 27,09%. Estas diferencias se mantienen en el mismo nivel tras la equiparación de los salarios.
- En la Escala 5 se aprecian diferencias en la retribución efectiva a favor de las mujeres del 27,77% en la media, principalmente debido a los conceptos Invernales, Regularización nómina e Incentivo Variable Al equiparar los salarios, estas diferencias desaparecen.
- En relación con la Escala 6 se observan diferencias en la mediana de la retribución efectiva, de un 50,22% favorables a las mujeres. Se deben principalmente a los conceptos Bono y Nocturnidad Variab Horas Al equiparar los salarios, las diferencias aumentan muy ligeramente, alcanzando el 50,61% debido principalmente a los mismos conceptos
- Se observa una diferencia del 47,93% y 67,89% en media y mediana, respectivamente, a favor de las mujeres en la Escala 7 Estas se deben a los conceptos Regularización nomina cot y Nocturnidad Variab Horas Tras equiparar los salarios, estas diferencias aumentan en la media 49,43% y se mantienen en el mismo nivel en la mediana Principalmente se deben a los conceptos Regularización nomina cot y Nocturnidad Variab Horas.
- **Complementos extrasalariales:** Se identificaron diferencias retributivas en la Escala 2 del 99,64% en media y mediana favorables a los hombres.
- Se identificó una diferencia retributiva en la Escala 3 de puestos de igual valor en media y mediana de 91,27% en ambos casos a favor de los hombres, correspondiente al concepto Pago Kilometraje.
- En la Escala 4 se aprecia una diferencia positiva para el colectivo femenino del 144,55% y 612,98% en media y mediana debida al concepto Pago Kilometraje.
- En la Escala 5 se observan diferencias favorables a las mujeres en la media del 109,96% y en la mediana del 63,84% debidas a los conceptos Pago Kilometraje e Indemnización finiquitos.
- Se atisba una diferencia de 29,31% en la mediana, favorable para las mujeres, en la Escala 6 debida al concepto Indemnización finiquitos.
- Se observan diferencias en la Escala 7 del 54,80% y 126,74% en media y mediana, positivas para las mujeres correspondiente al concepto Indemnización finiquitos.
- En la Escala 8 se han identificado diferencias en beneficio de las mujeres del 26,06% en la mediana, por el concepto Indemnización finiquitos.

Para todos los niveles es necesario tener en cuenta que cada uno de ellos pueden estar integrado por personas trabajadoras con distintos convenios de aplicación, de diferente categoría de convenio, además de subrogaciones del sector, situaciones individuales de cada persona trabajadora (IT, AT, etc.), así como las condiciones pactadas individuales, lo que puede incidir directamente en las mencionadas diferencias.

Eurest Euskadi:

- **Salario base:** Analizando la retribución efectiva, se observan diferencias positivas para las mujeres del 65,06% en la mediana en la Escala 3. Estas corresponden principalmente a los conceptos Salario Base y Complem. Personal Comp. Estas diferencias se reducen por debajo del 25% al realizar la equiparación de los salarios.
- En cuanto a la retribución efectiva, se identifica un 44,30% de diferencia en la media y un 41,81% de diferencia en la mediana en favor del colectivo de hombres en la Escala 4, que se deben principalmente a los conceptos Complem. Personal Comp y Vacaciones no Disfrutadas. Al equiparar los salarios, se observa que estas diferencias disminuyen por debajo del 25% en el caso de la media y a un 29,55% en el caso de la mediana, debidas a los conceptos Complem. Personal Comp y Vacaciones No Disfrutadas.
- Observando los salarios efectivos, se aprecian diferencias positivas para los hombres en la Escala 7 del 31,34% en la mediana. Esta diferencia se identifica principalmente en los siguientes conceptos: PP. Paga extra Abril, Plus Voluntario, Prestaciones IT y Complementos IT. Al equiparar los salarios, se observa que estas diferencias disminuyen notablemente por debajo del 25%.
- Atendiendo a la retribución efectiva, se observan diferencias positivas para el colectivo femenino en la Escala 8, del 83,39% y 165,68% en media y mediana. Estas diferencias se deben principalmente a los conceptos Salario Base, Antigüedad, Retribución en especie, Seguro Convenio, Vacaciones No Disfrutadas, Plus Permanencia, Salario Monitores, Paga/s Extra/s ATEP/IT, Prestaciones IT, Complementos IT, Paga extra Junio y Prestaciones AT y EP. Dichas diferencias disminuyen notablemente al equiparar los salarios, por debajo del 25%.
- Para todos los niveles es necesario tener en cuenta que cada uno de ellos pueden estar integrado por personas trabajadoras de diferente categoría de convenio, lo que puede incidir directamente en las mencionadas diferencias.
- **Complementos salariales:** Se identificó una diferencia retributiva en la retribución efectiva en Escala 3 de puestos de igual valor en la media del 44,30% y en la mediana del 43,39%, a favor de

las mujeres, que corresponde principalmente al concepto Variable. Al equiparar los salarios dichas diferencias se mantienen idénticas en media y mediana.

- Observando la retribución efectiva, en la Escala 4, se aprecia una diferencia a favor de las mujeres de 52,88% y 46,28% en media y mediana, que se debe principalmente al concepto Variable. Tras la equiparación de los salarios, se observa una disminución a 45,37% en la media, debida a los complementos Variable convenio y Variable. En el caso de la mediana, las diferencias disminuyen por debajo del 25%.

- En la retribución efectiva, se observa una diferencia del 44,19% y 295,97% en media y mediana, respectivamente, a favor de las mujeres en la Escala 6. Estas se deben principalmente a los conceptos Variable y Variable Convenio. Tras realizar la equiparación salarial, estas diferencias se mantienen iguales.

- **Complementos extrasalariales:** Se identificaron diferencias retributivas en la Escala 5 de puestos de igual valor en media y mediana del 929,72% positivas para el colectivo de mujeres, correspondientes al concepto Kilometraje.

- En la Escala 6 se aprecia una diferencia positiva para el colectivo de mujeres de 228,70% y 318,37% en media y mediana debida al concepto Indemnización finiquitos.

Se observan diferencias en la Escala 7, a favor de las mujeres, de 35,92% y 244,03% en media y mediana, que corresponden al concepto Indemnización finiquitos.

- En la Escala 8 se han identificado diferencias en beneficio de las mujeres de 91,94% y 53,71% en media y mediana, respectivamente, por el concepto Indemnización finiquitos.

- El concepto Pago de Kilometraje es de empresa y responde a desplazamientos de personas trabajadoras.

Para todos los niveles es necesario tener en cuenta que cada uno de ellos pueden estar integrado por personas trabajadoras con distintos convenios de aplicación, de diferente categoría de convenio, además de subrogaciones del sector, situaciones individuales de cada persona trabajadora (IT, AT, etc.), así como las condiciones pactadas individuales, lo que puede incidir directamente en las mencionadas diferencias.

Eurest Servicios FERIALES:

- **Salario base:** Se observan diferencias positivas para los hombres en la retribución efectiva de la Escala 5, en la media del 69,48% y en la mediana del 56,87%. Estas se deben principalmente a los

conceptos Salario Base, Paga extra Junio, Paga extra Diciembre y Complem. Personal Comp. Al equiparar los salarios, estas diferencias disminuyen en la media, hasta un 64,97%, y aumentan en la mediana, hasta un 39,28%. En este caso se refieren a los conceptos Salario Base, Regulariz. Fin de campaña y Complem. Personal Comp.

- En la Escala 6, se aprecian diferencias favorables a los hombres en la retribución efectiva en la media, del 39,88%. Estas hacen referencia de forma principal a los conceptos Plus Voluntario, Prestaciones IT, Complementos IT, Comple. Personal Comp., Comp. Puesto de Trabajo y Puesto Trabajo NR. Tras la equiparación salarial, estas diferencias disminuyen por debajo del 25%, hasta el 23,16%

- En relación con la Escala 7, pueden observarse diferencias favorables a las mujeres en la retribución efectiva en la mediana, del 45,81%, debidas principalmente a los conceptos Salario Base, Regulariz. fin de campaña, Paga/s Extra/s ATEP/IT, Prestaciones AT y EP, Vacaciones Prorrateadas, Paga extra Prorrateada y Comp. Puesto de Trabajo. Tras equiparar los salarios, estas diferencias se reducen hasta un 0,31%.

- Por último, en la Escala 8 se identifican en la retribución efectiva diferencias positivas para los hombres en la media, del 59,23%, principalmente debidas a los conceptos Paga extra Junio, Prestaciones AT y EP y Complementos IT. Tras la equiparación salarial, estas diferencias disminuyen hasta alcanzar un 16,40%.

- **Complementos salariales:** En la Escala 5 se observan diferencias retributivas en la retribución efectiva que favorecen a los hombres, en la media del 95,72% y en la mediana del 95,72%, debidas al concepto Eventos. Tras la equiparación salarial, estas diferencias se mantienen en el mismo nivel tanto en la media como en la mediana.

- En la Escala 6, las diferencias identificadas en la retribución efectiva son positivas para los hombres en la media, del 59,17%, y positivas para las mujeres en la mediana, del 318,23%. Hacen referencia al concepto Variable. Al equiparar los salarios, las diferencias se mantienen en el mismo nivel tanto en media como en mediana.

- En relación con la Escala 7, las diferencias de la retribución efectiva favorecen a los hombres tanto en la media, con un 69,70%, como en la mediana, con un 51,00%. Principalmente hacen referencia a los conceptos Variable y Regularización nómina no. Después de realizar la equiparación de los salarios, las diferencias aumentan hasta un 73,38% en la media.

- **Complementos extrasalariales:** En la Escala 8, se identificaron diferencias positivas para las mujeres en la mediana, del 50,56%, debido al concepto Indemnización finiquitos.

Para todos los niveles es necesario tener en cuenta que cada uno de ellos pueden estar integrado por personas trabajadoras con distintos convenios de aplicación, de diferente categoría de convenio, además de subrogaciones del sector, situaciones individuales de cada persona trabajadora (IT, AT, etc.), así como las condiciones pactadas individuales, lo que puede incidir directamente en las mencionadas diferencias.

Medirest Social Residencias:

- **Salario base:** Atendiendo a la retribución efectiva, se identifican diferencias en la Escala 4 favorables a los hombres, del 93,76% tanto en la media como en la mediana. Estas se deben principalmente a los conceptos Salario Base, Retribución en especie, Seguro Convenio y Antigüedad. Estas diferencias desaparecen al realizar la equiparación de salarios.
- En la Escala 6 se identifican diferencias en la retribución efectiva, del 92,68% en la mediana, positivas para las mujeres. Hacen referencia principalmente a los conceptos Salario Base, Retribución en especie, Seguro Convenio, Comp. Personal D.T.4ª 1-12, Vacaciones No Disfrutadas, Paga Extra Septiembre, Lavado de Ropa (N) NR, Plus Asistencia y Permane, Vacaciones Prorratedas, Paga Extra Prorrateda, Plus Responsabilidad (t/d), Plus Convenio Reduce, Complemento Salarial, Paga extra Junio, Paga extra Diciembre, Prestac.oblig.Empresa-E, Paga extra Julio, PP. Paga extra Junio, PP. Paga extra Diciembre, Paga extra Marzo, Ajuste Complemento IT, Paga extra Beneficios. Estas diferencias desaparecen tras equiparar los salarios.
- En cuanto a la Escala 7, al observar las retribuciones efectivas se aprecian diferencias favorables a las mujeres en media del 41,52% y mediana del 60,73%, principalmente relacionadas con los complementos Salario Base, Retribución en especie, Seguro Convenio, Puesto Trabajo NR, Vacaciones Prorratedas, Paga Extra Prorrateda, Paga extra Junio, Prestaciones AT y EP, Complementos IT, Prestaciones IT, y Prestac.oblig.Empresa-E. Las diferencias desaparecen por completo tras realizar la equiparación salarial.
- En la retribución efectiva de la Escala 8, se observan diferencias favorables para las mujeres, en la media del 68,12% y en la mediana del 50,71%. Estas se deben principalmente a los conceptos Salario Base, Seguro Convenio, Comp Personal D.T. 4º 1-12, Vacaciones No Disfrutadas, Vacaciones Prorratedas, Paga Extra Prorrateda, Plus Convenio Reduce, Complemento Salarial, Paga extra Junio, Paga extra Diciembre, Prestaciones AT y EP, Complementos IT, Prestaciones IT, Prestac.oblig.Empresa-E, Paga extra Julio, PP. Paga extra Junio, PP. Paga extra Diciembre, Paga extra Marzo. Dichas diferencias desaparecen tras equiparar los salarios.

- **Complementos salariales:** Se identificaron diferencias retributivas favorables para los hombres en la retribución efectiva de la Escala 5, tanto en la media (38,56%) como en la mediana (32,02%), debidas principalmente a los conceptos Variable y Variable Convenio. Tras realizar la equiparación de salarios estas diferencias se reducen ligeramente a un 37,80% en la media y se mantienen en 32,02% en la mediana. Esto es debido principalmente a los conceptos Variable y Variable Convenio. Sobre todo, destacar que en este nivel se encuentra un jefe de cocina que por lo particular de la actividad en las residencias durante el año de pandemia tiene variable elevado.

- En la retribución efectiva de la Escala 6 se aprecian diferencias favorables a las mujeres en la mediana del 31,96%, principalmente referentes a los complementos siguientes: Variable Convenio y Regularización nómina. Estas diferencias se mantienen idénticas tras la equiparación salarial. El concepto de regularización de nómina encaja diferentes circunstancias para acometer soluciones a situaciones puntuales de trabajadores con la nómina de los distintos meses (cambio de categoría, ajustes salariales, etc.).

- En la Escala 7, se observan diferencias retributivas en la retribución efectiva en la media del 25,26%, positivas para los hombres, relativas a conceptos como Variable. Tras la equiparación de salarios dichas diferencias se mantienen idénticas.

- **Complementos extrasalariales:** Se observan diferencias retributivas en la Escala 5, positivas para las mujeres, en la media del 47,63% y en la mediana del 147,85%, relacionadas con los conceptos Pago Kilometraje e Indemnización finiquitos.

- En la Escala 6, se identifican diferencias positivas para las mujeres en la mediana del 55,30%, relativas a los conceptos Pago Kilometraje e Indemnización finiquitos.

- En la Escala 7 se observan diferencias en la mediana del 67,45%, favorables a las mujeres, causadas por el complemento Indemnización finiquitos.

- Por último, en la Escala 8, se observan diferencias positivas para los hombres en la mediana del 26,62%, relacionadas con el complemento Indemnización finiquitos.

Para todos los niveles es necesario tener en cuenta que cada uno de ellos pueden estar integrado por personas trabajadoras con distintos convenios de aplicación, de diferente categoría de convenio, además de subrogaciones del sector, situaciones individuales de cada persona trabajadora (IT, AT, etc.), así como las condiciones pactadas individuales, lo que puede incidir directamente en las mencionadas diferencias.

SERAL:

- **Salario base:** En la Escala 4, se identifican diferencias en la media de la retribución efectiva, positivas para los hombres, del 28,25%. Se deben principalmente al concepto Complem. Personal Comp. Tras equiparar los salarios, las diferencias disminuyen levemente (24,66%).
- En cuanto a la Escala 7, se observan diferencias en la retribución efectiva tanto en la media, del 48,69%, como en la mediana, del 97,76%, en ambos casos positivas para las mujeres. Están causadas de forma principal por los conceptos Salario Base, Antigüedad, Seguro Convenio, Paga extra Diciembre, Vacaciones No Disfrutadas, Retribución en especie, PP. Paga extra Octubre, Paga extra Septiembre, Comp. Puesto de Trabajo y Prestaciones IT. Tras la equiparación salarial estas diferencias desaparecen.
- Por último, se identifican diferencias positivas para las mujeres en la retribución efectiva de la Escala 8, en la mediana, del 67,42%. Principalmente hacen referencia a los conceptos Salario Base, Seguro Convenio, PP. Paga extra Diciembre, Complem. Personal Comp, PP. Paga extra Abril, PP. Paga extra Octubre, Plus Asistencia Product, PP. Paga extra Beneficios, Plus Cultura (PE), Paga extra Beneficios, Prestaciones IT, Prestaciones AT y EP, pp. Paga Extra Sector y Ajuste Complemento IT. Al equiparar los salarios, las diferencias desaparecen.
- **Complementos salariales:** En la Escala 4 se observan diferencias en la retribución efectiva, positivas para los hombres, en la media del 49,51% y en la mediana del 42,42%. Se deben al concepto Variable.
- En la Escala 5 se observan diferencias en la retribución efectiva en la media del 84,14%, positivas para los hombres, y en la mediana del 51,21%, positivas para las mujeres. En ambos casos se deben al concepto Variable.
- En cuanto a la Escala 6, se observan diferencias positivas para las mujeres en la retribución efectiva en la mediana, del 88,60%, Se deben principalmente a los conceptos Eventos, Horas Complementarias y Complemento Domingos.
- En el caso de la Escala 7, las diferencias en la retribución efectiva se identifican en la media, del 25,08%, siendo positivas para las mujeres. Principalmente hacen referencia a los conceptos Variable y Variable Convenio.
- En relación con la Escala 8, se observan diferencias en la mediana de la retribución efectiva, del 176,23% positivas para las mujeres. Se deben principalmente a los conceptos Variable y Variable Convenio.

- En todos los casos, tras realizar la equiparación salarial, las diferencias se mantienen en el mismo nivel.
- **Complementos extrasalariales:** Se observan diferencias salariales en la Escala 6, positivas para los hombres en la media (34,04%) y para las mujeres en la mediana (114,47%).
- En la Escala 7, se identifican diferencias positivas para las mujeres en la media, del 30,92%, y en la mediana, del 81,06%.
- En cuanto a la Escala 8, se observan diferencias en la mediana del 28,81%, positivas para los hombres.
- En todos los casos, dichas diferencias se deben al concepto Indemnización finiquitos.

Para todos los niveles es necesario tener en cuenta que cada uno de ellos pueden estar integrado por personas trabajadoras con distintos convenios de aplicación, de diferente categoría de convenio, además de subrogaciones del sector, situaciones individuales de cada persona trabajadora (IT, AT, etc.), así como las condiciones pactadas individuales, lo que puede incidir directamente en las mencionadas diferencias.

Asistentes Escolares:

- **Salario base:** En relación con la retribución efectiva, se observan diferencias positivas para las mujeres del 61,96% y 61,66% en media y mediana en la Escala 8. Dichas diferencias vienen propiciadas principalmente en base a los conceptos: Salario Base, Seguro Convenio, Paga extra Diciembre, Prestaciones IT, Prestac. Oblig. Empresa-E, Complementos IT, PP. Paga Extra Junio, PP. Paga Extra Diciembre, Prestaciones AT y EP y Descuentos Días Preaviso. Estas diferencias desaparecen al equiparar los salarios.
- **Complementos salariales:** Observando la retribución efectiva, se identifican diferencias positivas a las mujeres en la Escala 6 en la media del 25,48% y en la mediana del 32,53%, referentes a los conceptos Variable Convenio y Regularización nómina. Estas diferencias se mantienen en el mismo nivel tras la equiparación de los salarios.
- **Complementos extrasalariales:** Durante el análisis realizado, no ha sido detectada ninguna diferencia retributiva significativa (superior al 25%).

Para todos los niveles es necesario tener en cuenta que cada uno de ellos pueden estar integrado por personas trabajadoras con distintos convenios de aplicación, de diferente categoría de convenio, además de subrogaciones del sector, situaciones individuales de cada persona trabajadora (IT, AT,

etc.), así como las condiciones pactadas individuales, lo que puede incidir directamente en las mencionadas diferencias.

2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación

Tras el análisis retributivo, se establecen dos objetivos principales. En primer lugar, garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres. Este objetivo se perseguirá mediante las siguientes acciones:

- 1.1. Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases de una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.
- 1.2. A partir del análisis de los diferentes conceptos retributivos actuales, diseñar un plan de homogenización y revisión de conceptos par que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.
- 1.3. Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos salariales y extrasalariales, tanto los actuales como los que se pudieran incorporar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, que existen en la estructura salarial de la empresa y que garanticen un sistema retributivo transparente.

El segundo objetivo persigue garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor, lo que se conseguirá mediante las acciones:

- 2.1. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.

3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

3.1 Determinación de las partes que lo conciertan

El presente plan de igualdad ha sido pactado en el marco de la Comisión de Igualdad el día 17 de febrero del 2023 contando con la presencia de Raquel Cano Barambones y Ana Belen Hernandez Serrano, por parte de la Empresa. En representación de las personas trabajadoras han participado

- Janet Socas Abreu en representación del sindicato CCOO

- Amaya Martin Argueso en representación del sindicato CCOO
- Cristina Farran Huguet en representación del sindicato CCOO
- Ana Maria Serrano Benedicto en representación del sindicato CCOO
- Ana Cristina Perez Pallares en representación del sindicato CCOO
- Pilar Puebla Úbeda en representación del sindicato CCOO
- Adela Ruiz Valero en representación del sindicato UGT
- Mercedes Vidal Aguilera en representación del sindicato UGT
- Javier Castillo Cecilia en representación del sindicato UGT
- Sagrario Marchante Pavon en representación del sindicato UGT
- Carmen Reina Martinez en representación del sindicato UGT

El plan ha sido aprobado por la totalidad de los/as participantes de dicha comisión.

3.2 Ámbito Personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de Grupo Compass en el territorio de España, que presten servicios en empresas (Eurest Colectividades, Eurest Catalunya, Eurest Euskadi, Eurest Servicios FERIALES, Medirest Social Residencias, SERAL, Asistentes Escolares) con obligación legal de contar con plan de igualdad, por exceder de 50 personas trabajadoras y para aquellas empresas que cuenten con menos de 50 personas trabajadoras (Gourmet on wheels, Eurest Parques y Compass Group Holding). Así mismo, el presente plan de igualdad será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo y/o empresas que sean adquiridas o gestionadas durante la vigencia del plan de igualdad.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma. (17/02/2023 hasta 16/02/2027) Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

3.3 Características del Plan de Igualdad

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 estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y 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 medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

4 ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Grupo Compass parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en las distintas sociedades que cuentan con una plantilla superior a las 50 personas trabajadoras. Cuyos resultados han sido presentados y consensuados con la representación de los trabajadores el día 20 de enero 2023.

El presente documento contempla el programa de actuación, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación. Dentro de cada uno de los objetivos se incluyen aquí acciones para cada cubrir cada uno de estos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

5 PROGRAMA DE ACTUACIÓN

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se han establecido los siguientes ejes, objetivos y acciones, para las materias, que figuran a continuación:

Eje 1 Comunicación y Marco estratégico.

1.1. **Potenciar la igualdad de oportunidades en la organización**

1.1.1 Nombramiento de la persona responsable de la Igualdad en la empresa y difusión de su existencia así como del buzón de igualdad (igualdad_compass@compass-group.es) y el apartado de igualdad de la app, a toda la plantilla, para que puedan realizar sugerencias y expresar opiniones.

1.2. **Reforzar, interna y externamente, el compromiso de la empresa en el ámbito de Igualdad y Conciliación**

1.2.1. Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del Plan de Igualdad a través de los medios de difusión de los que dispone la compañía, según el plan de comunicación establecido.

1.2.2. Mantener la revisión y corrección del lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (correo electrónico, app, intranet, etc.) y externas (página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.

1.2.3. Realizar una comunicación a ETT's y empresas colaboradoras de RRHH, clientes y futuros clientes de los Compromisos y Cultura de la empresa con los valores de la igualdad.

Eje 2 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección.

2.1. **Mantener 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.**

2.1.1. Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas, mantener un lenguaje inclusivo, en el reclutamiento y la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y

oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

2.2. 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.

2.2.1. En los procesos de selección se establecerá la medida de acción positiva de que a igualdad e idoneidad de condiciones y competencias accederá la persona del género menos representado en dichos puestos.

2.2.2. Recoger datos de la plantilla por tipo de contrato y género que serán trasladados a la CS para el seguimiento de la evolución de las contrataciones.

2.2.3. Incluir dentro del proceso de onboarding información referida a la diversidad e igualdad de oportunidades, así como sobre la existencia de protocolos para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo.

2.2.4 Creación de una dirección única y específica para la publicación de las vacantes estructurales (URL). La comisión de seguimiento acordará los canales de difusión de esta URL

Eje 3 Condiciones de Trabajo.

3.1. Mejorar las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de la empresa

3.1.1. Creación de un protocolo de desconexión digital y racionalización horaria, que favorezca el adecuado descanso del personal y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación.

Eje 4 Formación, Promoción y Desarrollo.

4.1. Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades

4.1.1. Incorporar en el Plan de Formación acciones o intervenciones de formación voluntaria y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y conciliación de vida personal y profesional:

- Sensibilización de género dirigido a toda la plantilla:
- Prevención y protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno del comedor escolar, dirigido a monitores/as: Sensibilizar al equipo de

monitores/as sobre el fenómeno de la violencia, el acoso escolar y el abuso sexual a menores.
Mecanismos de detección e intervención.

- Sensibilización hacia la diversidad dirigida a toda la plantilla: Sensibilizar y crear actitudes positivas hacia las personas con discapacidad.
- Lenguaje inclusivo: Profundizar sobre el uso del lenguaje y especialmente, sobre el sexismo lingüístico. Dirigido principalmente a personal de selección y marketing.
- Sensibilización en materia de igualdad en las organizaciones. Dirigido a toda la plantilla.
- Sesgos inconscientes.
- Actuaciones frente a acoso sexual y por razón de sexo. Dirigido a toda la plantilla.
- Gestión de la diversidad en el entorno laboral.
- Sensibilización ante la diversidad sexual, cultural y generacional en la empresa.
- Diversidad Generacional en el Ámbito Tecnológico.
- Difusión del Plan de Igualdad y la importancia de la certificación como empresa familiarmente responsable.
- Woman Academy.

4.1.2. En la formación obligatoria de PRL (vigencia 4 años) se incluirá un apartado específico sobre sensibilización en Igualdad y especialmente sobre el acoso sexual y por razón de sexo:

- El Plan de formación se conformará de tal manera que en el área de formación obligatoria de PRL se trate exhaustivamente el acoso sexual y por razón de sexo.
- En esta formación obligatoria se creará un apartado específico para dar a conocer a la plantilla la perspectiva de género en la empresa y su repercusión en la prevención de riesgos.

4.1.3. Formación obligatoria sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, para las personas implicadas en los expedientes de investigación de hechos o por decisión de RRHH con motivo de necesidades especiales, así como a todas las personas de la comisión de seguimiento. Esta formación será voluntaria para el resto de la plantilla.

4.1.4. Formación obligatoria en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para todas aquellas personas con responsabilidades en la gestión de quipos, las personas de los departamentos de selección, formación, comunicación y marketing, así como aquellas que integren la comisión de igualdad y las que participen en la universidad de manager. Esta formación será voluntaria para el resto de la plantilla y las nuevas incorporaciones.

4.2 **Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo**

4.2.1 El proceso de promoción deberá basarse en criterios de competencias, desempeño y formación, garantizando el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4.2.2. En los programas de promoción se tendrá en cuenta la presencia del género menos representado en ese puesto; en todo caso, tendrán prioridad las mujeres que se hayan formado en la Women's Academy dando continuidad a este proyecto.

4.2.3. Realizar seguimiento anual específico de las promociones de personas con contrato a tiempo parcial, fijo discontinuo y reducciones de jornada por cuidado de familiares u otras medidas de conciliación, para evitar que este tipo de jornada o condición sea un condicionante que perjudique la promoción.

4.2.4. Promoción de:

- 10 mujeres cocineras que realizan las funciones de responsabilidad de centro a Jefas de Cocina.
- 25 mujeres auxiliares de colectividades/servicio/limpieza que realicen las funciones de ayudante de cocina, a dicha categoría.
- 25 mujeres ayudantes de cocina que realizan las funciones de cocinera, a la categoría de cocinera.

Eje 5 Retribución y Auditoría Salarial.

5.1. **Garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres**

5.1.1. A partir del análisis de los diferentes conceptos retributivos no determinados por convenio colectivo, diseñar un plan de homogenización y revisión de estos conceptos para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

5.1.2. Realizar una auditoria retributiva de una sociedad del grupo a determinar por la comisión de seguimiento a los dos años de vigencia del plan de igualdad.

5.1.3 Formación específica a la comisión de seguimiento en materia de auditoria retributiva y valoración de puesto de trabajo.

5.1.4 La empresa intentara unificar la nomenclatura de puestos de trabajo que no procedan determinados por convenio colectivo, garantizando la objetividad en el diseño de los grupos profesionales que lo integran, así como la neutralidad de los criterios de encuadramiento y de determinación del sistema de clasificación profesional.

Eje 6 Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional.

6.1. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

6.1.1. Elaborar un plan de difusión para dar a conocer a la plantilla las medidas existentes en la empresa para la promoción de la conciliación de la vida personal y laboral, tanto las establecidas por convenio como las ofrecidas por la organización, yendo esta difusión más allá del manual de bienvenida.

6.1.2. Divulgar el buzón efr@compass-group.es para que la plantilla pueda volcar sus necesidades para conciliar y realizar un análisis del mismo para generar y adaptar las medidas de conciliación existentes y futuras.

6.1.3. Las personas trabajadoras tienen la posibilidad de disfrutar tras el permiso por nacimiento y cuidado del menor de la lactancia acumulada y, tras esta, las vacaciones que le correspondiesen, siempre que hayan sido devengadas.

En todo caso, dado que el derecho de no acumulación de la lactancia en jornadas completas corresponde a la persona trabajadora, queda posibilitado el disfrute de las vacaciones tras el permiso por nacimiento o cuidado del menor.

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

6.2.1. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

6.2.2. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para los casos de adopción y acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

6.2.3. Excedencia de hasta cuatro meses, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, para las personas en trámites de adopción internacional, siempre y cuando exista un preaviso de al menos un mes de antelación.

6.2.4. Flexibilidad para la variación del horario con el objeto de atender eventos escolares de hijos o hijas (graduación, tutorías, etc.) una vez al año en función de las necesidades organizativas y productivas. Se deberá solicitar por escrito al superior inmediato con una antelación mínima de diez días y será probado expresamente. Esta medida será difundida a toda la plantilla.

6.2.5. Los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente podrán solicitar una reducción de jornada del 50 % en caso de enfermedad grave de hijo/a menor de 18 años- acumulable en jornada completas). Apoyo para la tramitación con la Mutua para la solicitud de la prestación económica que amplía hasta el cobro del 100% de la jornada, así como las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa.

6.2.6. Disfrute de dos semanas de vacaciones estivales coincidiendo con los hijos/as menores de 18 años. En caso de separación y divorcio cuando por Convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en vacaciones. Esta medida será difundida a toda la plantilla.

6.2.7. Dos días máximo de permiso no retribuido para los trabajadores/as con descendientes menores de 16 años o con familiares dependientes para atender situaciones de carácter escolar que exijan su presencia, debidamente justificadas y con preaviso de cinco días hábiles de antelación.

6.2.8. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando sea por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y ascendientes o familiares dependientes con discapacidad).

6.2.9. Facilidades para la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as y otras situaciones de padres o madres separados/as.

6.2.10. Se creará un registro con los indicadores necesarios (sexo, grupo profesional, nivel profesional, tipo de contrato, jornada, porcentaje de jornada, situaciones familiares, centro de trabajo, antigüedad, fecha de alta, fecha de baja) para conocer de forma centralizada a las medidas de conciliación a las que se acogen las personas trabajadoras de la organización.

Eje 7 Prevención del Acoso

7.1. Reforzar la comunicación interna y el conocimiento de la plantilla relacionado con sus derechos y posibles actuaciones en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso laboral o *mobbing*

7.1.1. Difundir a la plantilla el protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

7.1.2. Revisión y adaptación en función de cambios en la normativa y según necesidades del procedimiento/protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

7.1.3. Formar a los nuevos/as delegados y delegadas de prevención y especialmente a la Comisión de Seguimiento, mandos, personal técnico y de gestión de equipos en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

7.1.4. Anualmente se presentará a la Comisión de Seguimiento un informe sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo y su resolución, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

Eje 8 Salud Laboral

8.1. Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo o la lactancia e introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

8.1.1. Actualizar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural para adaptarlo al artículo 26 de la LPRL.

8.1.2. Mantener la evaluación de los riesgos por embarazo y lactancia natural y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos.

- 8.1.3. Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural a toda la plantilla.
- 8.1.4. Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados.
- 8.1.5. Considerar las variables relacionadas con el género, 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.
- 8.1.6. La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por género y análisis de resultados.
- 8.1.7. Los Comités de Seguridad y Salud harán un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y la lactancia natural, e informarán a la Comisión de Seguimiento.
- 8.1.8. Elaborar una guía abreviada dirigida a las mujeres embarazadas con la información imprescindible en relación al protocolo de actuación por riesgo del embarazo y lactancia natural.

Eje 9 Violencia de género

- 9.1. **Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.**
 - 9.1.1. Se elegirá una persona con carácter fijo dentro de la parte social de la CS como agente asesora en el procedimiento, cuya función será la de asesorará, difundirá y colaborar en el proceso, siendo esta quien recepcione la información en esta materia dentro de la Comisión de seguimiento.
 - 9.1.2. Facilitar a las personas afectadas información sobre los servicios médicos, jurídicos, así como de apoyo psicológico con el fin de orientarles en esta materia.
 - 9.1.3. 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.

9.1.4. Difusión de los protocolos dirigidos a la violencia de género.

9.1.5. 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.

9.1.6. En aquellos casos en que se solicite traslado de centro para proteger a la víctima de violencia de género, la duración del traslado de centro de trabajo se amplía hasta los 24 meses con reserva del puesto de trabajo. La trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.

9.1.7. 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.

9.1.8. Realizar anualmente, con el objetivo de concienciar sobre la necesidad de erradicar la violencia machista, una campaña de sensibilización, aprovechando el entorno del 25 de noviembre.

9.1.9. Realizar formación específica en materia de violencia de género para la agente asesora designada por la Comisión de seguimiento

9.1.10. Revisar los protocolos de seguimiento de las víctimas de violencia de género y de solicitud de traslado de centro para adaptar en su caso, la información de los documentos a la normativa vigente

Eje 10 Infrarrepresentación femenina

10.1. Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo del colectivo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentado.

10.1.1. Crear un espacio virtual para la difusión de los logros femeninos, así como favorecer el intercambio de experiencias y hacer seguimiento de la evolución de estas dentro de la compañía.

10.1.2. Establecer que, en idénticas condiciones de idoneidad, en los puestos de responsabilidad tenga preferencia en el acceso al puesto el sexo infrarrepresentado.

6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar y 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 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.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

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

6.1 Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación sindical y estará compuesta por representantes de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras firmantes del acuerdo con la proporción derivada de su representatividad en la constitución de la comisión negociadora.

La composición de la comisión de seguimiento estará formada por:

Parte empresarial:

Raquel Cano Barambones

Ana Hernandez Serrano

Por la representación de las personas trabajadoras:

Por CCOO: Janet Socas Abreu (titular) y Amaya Martin Argüeso (suplente)

Por UGT: Adela Ruiz Valero (titular) y Mercedes Vidal Aguilera (suplente)

Por cada una de las partes, se podrán designar personas en calidad de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto la parte empresarial como la RLPT podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Igualdad, en la que se dé a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.

6.2 Atribuciones y Funciones.

6.2.1. Funciones Generales

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- b) Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- c) Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- d) Interpretar el contenido del Plan.
- e) Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- f) Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las

acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

6.2.2. Funciones Específicas

1. Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.

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

2. Conocer, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.
3. Conocer los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
4. Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de Grupo Compass ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.
5. Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
6. Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año 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, procesos 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 los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las posibles 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 posibles cambios en la cultura de la empresa (cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.); y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

6.2.3. Funcionamiento

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- Durante la vigencia del Plan la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria 2 veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
- Podrán realizarse reuniones extraordinarias, previa justificación del solicitante, adicionalmente a las ordinarias cuando sea necesario, siempre y cuando se convoque a las partes con un mínimo de 10 días de antelación. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.
- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y se remitirá a la comisión en un plazo no superior a 5 días laborables. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

6.2.4. Procedimiento de revisión del Plan de Igualdad

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (artículo 9. RD 901/2020) *.

6.2.5. Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

Las horas de reunión y preparación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los/as miembros de la misma, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales con un límite máximo anual de 40 horas.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento, ...) para las reuniones de esta serán a cargo de la empresa de acuerdo con la política existente en la misma

6.2.6. Duración y vigencia

El presente reglamento tendrá vigencia desde la firma del mismo y hasta el vencimiento del III Plan de Igualdad, permaneciendo en funciones la comisión de seguimiento y el reglamento hasta la firma del nuevo plan de igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

6.2.7. Confidencialidad y deber de sigilo

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes a excepción de las recogidas en acta que será información pública.

6.2.8. Solución extrajudicial de conflictos

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

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 todos casos 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).

ANEXO I – FICHAS DE TRABAJO

01 Comunicación y Marco estratégico

1.1 Potenciar la igualdad de oportunidades en la organización.

ACCIÓN 1.1.				
Nombramiento de la persona responsable de la Igualdad en la empresa y difusión de su existencia, así como del buzón de igualdad (igualdad_compass@compass-group.es) y el apartado de igualdad de la app. a toda la plantilla, para que puedan realizar sugerencias y expresar opiniones.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Nombramiento realizado y difusión de su nombre y canal/es de comunicación directa y numero de comunicaciones realizadas 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Desde la firma del Plan		

1.2 Reforzar, interna y externamente, el compromiso de la empresa en el ámbito de Igualdad y Conciliación.

ACCIÓN 1.2.1.				
Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del Plan de Igualdad a través de los medios de difusión de los que dispone la compañía según el plan de comunicación establecido				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Mensajes sobre los avances del Plan de Igualdad publicados en el canal establecido y presentación del plan a la comisión de seguimiento 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos Departamento de Marketing y Comunicación		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

ACCIÓN 1.2.2.

Mantener la revisión y corrección del lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (correo electrónico, app, intranet, etc.) y externas (página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Departamento de Marketing y Comunicación		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Desde la firma del Plan		

- Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc.
- Lenguaje e imágenes corregidas.

ACCIÓN 1.2.3.

Realizar una comunicación a ETT's y empresas colaboradoras de RRHH, clientes y futuros clientes de los Compromisos y Cultura de la empresa con los valores de la igualdad.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

- Muestreo de Comunicación.

02 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

2.1 Mantener 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.

ACCIÓN 2.1.1.				
Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas, mantener un lenguaje inclusivo, en el reclutamiento y la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Documento del procedimiento revisado y muestreo de ofertas de empleo 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Departamento de Selección		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	6 meses y a lo largo de la vigencia del plan		

2.2 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.

ACCIÓN 2.2.1.				
En los procesos de selección se establecerá la medida de acción positiva de que a igualdad e idoneidad de condiciones y competencias accederá la persona del género menos representado en dichos puestos.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Hacer seguimientos específicos de los casos. Crear medidas de acción positiva, en igualdad de condiciones, donde se priorizan a las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso en dichos puestos. Número de mujeres y hombres contratados/as así como la categoría 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Departamento de Selección		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan (carácter anual)		

ACCIÓN 2.2.2.				
Recoger datos de la plantilla por tipo de contrato y género que serán trasladados a la CS para el seguimiento de la evolución de las contrataciones.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Informe detallado presentado a la CS con la evolución de la plantilla por Comunidad Autónoma y con detalle de los niveles de puesto, diferenciando entre franjas de parcialidad (% de jornada). Acta de la reunión en la que se facilita la información. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Departamento de Selección		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan (carácter anual)		

ACCIÓN 2.2.3.				
Incluir dentro del proceso de onboarding información referida a la diversidad e igualdad de oportunidades, así como sobre la existencia de protocolos para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Welcome Pack. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses		

ACCIÓN 2.2.4.				
Creación de una dirección única y específica para la publicación de las vacantes estructurales (URL). La comisión de seguimiento acordara los canales de difusión de esta URL				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Muestreo y número de veces que se publicita esta dirección 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del plan		

03 Condiciones de Trabajo

3.1 Mejorar las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de la empresa.

ACCIÓN 3.1.1.				
Creación de un protocolo de desconexión digital y racionalización horaria, que favorezca el adecuado descanso del personal y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Creación del protocolo y su publicación. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses		

04 Formación, Promoción y Desarrollo

4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.1.1.

Incorporar en el Plan de Formación acciones o intervenciones de formación voluntaria y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y conciliación de vida personal y profesional:

- Sensibilización de género dirigido a toda la plantilla:
 - Prevención y protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno del comedor escolar, dirigido a monitores/as: Sensibilizar al equipo de monitores/as sobre el fenómeno de la violencia, el acoso escolar y el abuso sexual a menores. Mecanismos de detección e intervención.
- Sensibilización hacia la diversidad dirigida a toda la plantilla: Sensibilizar y crear actitudes positivas hacia las personas con discapacidad.
- Lenguaje inclusivo: Profundizar sobre el uso del lenguaje y especialmente, sobre el sexismo lingüístico. Dirigido principalmente a personal de selección y marketing.
- Sensibilización en materia de igualdad en las organizaciones. Dirigido a toda la plantilla.
- Sesgos inconscientes.
- Actuaciones frente a acoso sexual y por razón de sexo. Dirigido a toda la plantilla.
- Gestión de la diversidad en el entorno laboral.
- Sensibilización ante la diversidad sexual, cultural y generacional en la empresa.
- Diversidad Generacional en el Ámbito Tecnológico.
- Difusión del Plan de Igualdad y la importancia de la certificación como empresa familiarmente responsable.
- Women´s Academy.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Departamento de Formación		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

- N° acciones realizadas / n° de personas formadas./identificación de la acción formativa

ACCIÓN 4.1.2.

En la formación obligatoria de PRL (vigencia 4 años) se incluirá un apartado específico sobre sensibilización en Igualdad y especialmente sobre el acoso sexual y por razón de sexo:

- El Plan de formación se conformará de tal manera que en el área de formación obligatoria de PRL se trate exhaustivamente el acoso sexual y por razón de sexo.
- En esta formación obligatoria se creará un apartado específico para dar introducir a la plantilla la perspectiva de género en la empresa y su repercusión en la prevención de riesgos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Departamento de Formación		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A partir de la vigencia de enero 2024		

- Apartado específico de la acción formativa. N° de horas y personas formadas

ACCIÓN 4.1.3.

Formación obligatoria sobre prevención del acoso, acoso sexual y/o por razón de sexo, para las personas implicadas en los expedientes de investigación de hechos o por decisión de RRHH con motivo de necesidades especiales y participantes de la comisión de seguimiento. Esta formación será voluntaria para el resto de la plantilla.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Departamento de Formación		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

- N° de personas formadas.

ACCIÓN 4.1.4.

Formación obligatoria en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para todas aquellas personas con responsabilidades en la gestión de quipos, las personas de los departamentos de selección, formación, comunicación y marketing, así como aquellas que integren la comisión de igualdad y las que participen en la universidad de manager. Esta formación será voluntaria para el resto de la plantilla y las nuevas incorporaciones

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Nº de personas formadas.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Departamento de Formación		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

4.2 Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.

ACCIÓN 4.2.1.

El proceso de promoción deberá basarse en criterios de competencias, desempeño y formación, garantizando el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan (carácter anual)		

- Anexo protocolo.

ACCIÓN 4.2.2.

En los programas de promoción se tendrá en cuenta la presencia del género menos representado en ese puesto; en todo caso, tendrán prioridad las mujeres que se hayan formado en la Women's Academy dando continuidad a este proyecto.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

- N° de personas participantes en Woman's Academy. N° de promociones indicando puesto de origen y destino y su evolución

ACCIÓN 4.2.3.

Realizar seguimiento anual específico de las promociones de personas con contrato a tiempo parcial, fijo discontinuo y reducciones de jornada por cuidado de familiares u otras medidas de conciliación, para evitar que este tipo de jornada o condición sea un condicionante que perjudique la promoción.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas promocionadas con alguna de las premisas indicadas en la medida, especialmente en aquellas que tengan alguna medida de conciliación. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del plan (carácter anual)		

ACCIÓN 4.2.4.

Promoción de:

- 10 mujeres cocineras que realizan las funciones de responsabilidad de centro a Jefas de Cocina.
- 25 mujeres auxiliares de colectividades/servicio/limpieza que realicen las funciones de ayudante de cocina, a dicha categoría.
- 25 mujeres ayudantes de cocina que realizan las funciones de cocinera, a la categoría de cocinera.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas promocionadas. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan (carácter anual)		

05 Retribución y Auditoría Salarial

5.1 Garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 5.1.1.				
Realizar una auditoria retributiva una sociedad del grupo a determinar por la comisión de seguimiento a mitad del plan.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Documento de auditoria. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	2 años de la vigencia del plan		

ACCIÓN 5.1.2.				
A partir del análisis de los diferentes conceptos retributivos no determinados por convenio colectivo, diseñar un plan de homogenización y revisión de estos conceptos para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Muestreo de conceptos retributivos homogeneizados 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	12 meses		

ACCIÓN 5.1.3

Formación específica a la comisión de seguimiento en materia de autoría retributiva y valoración de puesto de trabajo (VPT)

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del plan		

- N° de formaciones realizadas.

ACCIÓN 5.1.4

La empresa intentará homogeneizar la nomenclatura de los puestos de trabajo que no procedan del convenio colectivo, garantizando la objetividad en el diseño de los grupos profesionales que lo integran, así como la neutralidad de los criterios de encuadramiento y de determinación del sistema de clasificación profesional.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del plan		

- Informe unificación denominaciones

06 Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

6.1 Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 6.1.1.				
Elaborar un plan de difusión para dar a conocer a la plantilla las medias existentes en la empresa para la promoción de la conciliación de la vida personal y laboral, tanto las establecidas por convenio como las ofrecidas por la organización, yendo esta difusión más allá del manual de bienvenida.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Capturas de pantalla de los formatos elegidos para divulgar las medidas adoptadas.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del plan (carácter anual)		
ACCIÓN 6.1.2.				
Divulgar el buzón efr@compass-group.es para que la plantilla pueda volcar sus necesidades para conciliar y realizar un análisis del mismo para generar y adaptar las medidas de conciliación existentes y futuras.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Divulgación del buzón.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del plan (carácter anual)		
ACCIÓN 6.1.3.				
Las personas trabajadoras tienen la posibilidad de disfrutar tras el permiso por nacimiento y cuidado del menor de la lactancia acumulada y, tras esta, las vacaciones que le correspondiesen, siempre que hayan sido devengadas. En todo caso, dado que el derecho de no acumulación de la lactancia en jornadas completas corresponde a la persona trabajadora, queda posibilitado el disfrute de las vacaciones tras el permiso por nacimiento o cuidado del menor.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Nº de personas que se han acogido a la medida.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

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

ACCIÓN 6.2.1.				
Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Nº de personas que se han acogido a la medida.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		
ACCIÓN 6.2.2.				
Por el tiempo indispensable para los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Nº de personas que se han acogido a la medida.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		
ACCIÓN 6.2.3.				
Excedencia de hasta cuatro meses, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, para las personas en trámites de adopción internacional, siempre y cuando exista un preaviso de al menos un mes de antelación.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Nª de personas que se han acogido a la medida.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

ACCIÓN 6.2.4.

Flexibilidad para la variación del horario con el objeto de atender eventos escolares de hijos o hijas (graduación, tutorías, etc.) una vez al año en función de las necesidades organizativas y productivas. Se deberá solicitar por escrito al superior inmediato con una antelación mínima de diez días y será probado expresamente. Esta medida será difundida a toda la plantilla. Esta medida será difundida a toda la plantilla.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Muestreo de la divulgación.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia de Plan		

ACCIÓN 6.2.5.

Los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente podrán solicitar una reducción de jornada del 50 % en caso de enfermedad grave de hijo menor de 18 años- acumulable en jornada completas). Apoyo para la tramitación con la Mutua para la solicitud de la prestación económica que amplía hasta el cobro del 100% de la jornada, así como las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa.

sobre del 100% de la jornada, así como las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Nº de personas que se han acogido a la medida.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia de Plan		

ACCIÓN 6.2.6.

Disfrute de dos semanas de vacaciones estivales coincidiendo con los hijos/as menores de 18 años. En caso de separación y divorcio cuando por Convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en vacaciones. Esta medida será difundida a toda la plantilla.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Muestreo de la divulgación.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		

ACCIÓN 6.2.7.				
Dos días máximo de permiso no retribuido para los trabajadores/as con descendientes menores de 16 años o con familiares dependientes para atender situaciones de carácter escolar que exijan su presencia, debidamente justificadas y con preaviso de cinco días hábiles de antelación.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que se han acogido a la medida. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	A lo largo de la vigencia del Plan		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

ACCIÓN 6.2.8.				
Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando sea por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y ascendientes o familiares dependientes con discapacidad).				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que se han acogido a la medida. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

ACCIÓN 6.2.9.

Facilidades para la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as y otras situaciones de padres o madres separados.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

- Nª de personas que se han acogido a la medida.

ACCIÓN 6.2.10.

Se creará un registro con los indicadores necesarios (sexo, grupo profesional, nivel profesional, tipo de contrato, jornada, porcentaje de jornada, situaciones familiares, centro de trabajo, antigüedad, fecha de alta, fecha de baja) para conocer de forma centralizada las medidas de conciliación a las que se acogen las personas trabajadoras de la organización.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan en función de la implantación de SSFF		

- Nª de personas que se han acogido a la medida.

07 Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

7.1 Reforzar la comunicación interna y el conocimiento de la plantilla relacionado con sus derechos y posibles actuaciones en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

ACCIÓN 7.1.1.					
Difundir a la plantilla el protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.					
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Constatación documental de la difusión.		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos Departamento de Comunicación		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

ACCIÓN 7.1.2.

Revisión y adaptación en función de cambios en la normativa y según necesidades del procedimiento/protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos y CS		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

- Revisión y adaptación del protocolo en el seno de la CS.
- Comprobar su inclusión en el manual HSEQ.

ACCIÓN 7.1.3.

Formar a los nuevos/as delegados y delegadas de prevención y especialmente a la Comisión de Seguimiento, mandos, personal técnico y de gestión de equipos en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Departamento de formación		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

- N° de cursos y personas formadas.

ACCIÓN 7.1.4.

Anualmente se presentará a la Comisión de Seguimiento un informe sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o razón de sexo y su resolución, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">Nº de denuncias comunicadas / nº de denuncias registradas.	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Anualmente		

08 Salud Laboral

8.1 Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo o la lactancia e introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

ACCIÓN 8.1.1.				
Actualizar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural para adaptarlo al artículo 26 de la LPRL.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	PRL		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Según los cambios legales		

ACCIÓN 8.1.2.				
Mantener la evaluación de los riesgos por embarazo y lactancia natural y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Documento de la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	PRL		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Desde la firma del Plan		

ACCIÓN 8.1.3.

Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural a toda la plantilla.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	PRL y Departamento de Comunicación		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Anualmente y coincidiendo con los meses de octubre a mayo		

ACCIÓN 8.1.4.

Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales para los puestos mayoritariamente feminizados.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Acciones de las campañas. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	PRL y Departamento de Comunicación		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Anualmente		

ACCIÓN 8.1.5.

Considerar las variables relacionadas con el género, 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.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Índices de siniestralidad por género. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	PRL		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Desde la firma del Plan		

ACCIÓN 8.1.6.

La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por género y análisis de resultados.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Informe de evaluación. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	PRL		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Anualmente		

ACCIÓN 8.1.7.

Los Comités de Seguridad y Salud harán un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y la lactancia natural, e informarán a la Comisión de Seguimiento.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Anualmente		

- Informar del Comité elaborado.

ACCIÓN 8.1.8.

Elaborar una guía abreviada dirigida a las mujeres embarazadas con la información imprescindible en relación al protocolo de actuación de riesgos por embarazo y lactancia natural.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	PRL		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A los 6 meses de la firma del Plan		

- Guía realizada.

09 Violencia de Género

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

ACCIÓN 9.1.1.

Se elegirá una persona con carácter fijo dentro de la parte social de la CS como agente asesora de V.G. en el procedimiento, cuya función serán las de asesorar, difundir y colaborar en el proceso, siendo ésta quien recepcione la información en esta materia dentro de la comisión de seguimiento

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Nombramiento de la persona agente asesora. Firma de documento de total confidencialidad. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Unidad de apoyo social – Agente asesora (CS)		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Desde la firma del Plan		

ACCIÓN 9.1.2.

Facilitar a las personas afectadas información sobre los servicios médicos, jurídicos, así como de apoyo psicológico con el fin de orientarles en esta materia.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas a las que se les ha ofrecido la ayuda. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

ACCIÓN 9.1.3.

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.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del plan		

- N° de veces que se aplica la medida.

ACCIÓN 9.1.4.

Difusión de protocolos dirigidos a las víctimas de violencia de género.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos y Departamento de Marketing		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

- Comunicaciones realizadas.

ACCIÓN 9.1.5.

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.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		

- N° de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.

ACCIÓN 9.1.6.				
En aquellos casos en que se solicite traslado de centro para proteger a la víctima de violencia de género, la duración del traslado de centro de trabajo se amplía hasta los 24 meses con reserva del puesto de trabajo. La trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO DE PLAZA	MEDIO PLAZA	LARGO PLAZA
	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	A lo largo de la vigencia del Plan	
<ul style="list-style-type: none">Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

ACCIÓN 9.1.7.				
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.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

ACCIÓN 9.1.9.				
Realizar formación específica en materia de violencia de género para la agente asesora designada por la CS.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Nº formaciones realizadas 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

ACCIÓN 9.1.8.				
Realizar anualmente, con el objetivo de concienciar sobre la necesidad de erradicar la violencia machista, una campaña de sensibilización, aprovechando el entorno del 25 de noviembre.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones realizadas. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

ACCIÓN 9.1.10.

Revisar los protocolos de seguimiento de las víctimas de violencia de género y de solicitud de traslado de centro para adaptar en su caso, la información de los documentos a la normativa vigente

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none">• Protocolos revisado	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

10 Infrarrepresentación Femenina

10.1 Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo del colectivo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentado.

ACCIÓN 10.1.1.				
Establecer que, en idénticas condiciones de idoneidad, en los puestos de responsabilidad tenga preferencia en el acceso al puesto el sexo femenino.				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Nº de veces que se ha aplicado la medida. Nº vacantes desagregada por genero 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

ACCIÓN 10.1.2.				
Crear un espacio virtual para difusión de los logros femeninos, así como favorecer el intercambio de experiencias y hacer seguimiento de la evolución de estas dentro de la compañía				
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	CORTO	MEDIO	LARGO
<ul style="list-style-type: none"> Capturas de pantalla del espacio. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	A lo largo de la vigencia del Plan		

ANEXO II – CRONOGRAMA

[illegible]