

Compass Group firma su segundo Plan de Igualdad



Con una vigencia de cuatro años, refuerza el marco con el que contaba la Compañía hasta este momento en materia de igualdad de oportunidades y diversidad

Compass Group firmó ayer con los sindicatos UGT, CCOO, USO y CGT su segundo Plan de Igualdad. La Compañía española de restauración social es uno de los mayores empleadores del país, con una plantilla de 13.000 personas, de las que el 80% son mujeres.

Se trata de un plan que tiene una vigencia de cuatro años y del que también forma parte el protocolo de prevención y actuación frente al

acoso sexual por razón de sexo en el trabajo, que refuerza considerablemente el marco con el que contaba la compañía hasta este momento.

Durante el acto, Juan Manuel García, Director de Recursos Humanos de Compass destacó que “es un proyecto que refuerza nuestro compromiso con la no discriminación y la igualdad de oportunidades, así como el respeto a la diversidad”.

El Plan de Igualdad se estructura en un diagnóstico de situación, un programa de actuación y su seguimiento y evaluación. Contempla objetivos específicos en diez ámbitos concretos: el acceso a la compañía, la contratación, la formación, la promoción, la retribución, la salud laboral, el acoso sexual, la violencia de género, la comunicación y la conciliación.

El plan promueve la participación a través del diálogo y la cooperación como un elemento decisivo en este ámbito, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa; integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura

corporativa y, especialmente, en la gestión de los Recursos Humanos; garantizar la igualdad retributiva de trabajos de igual valor y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la compañía.

Los planes de igualdad están regulados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo artículo 46 los define como “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”.

