IPLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

5. OBJETIVOS y PLAN DE ACTUACIÓN.

6. MEDIDAS A ADOPTAR Y PLAZOS DE EJECUCIÓN. IDENTIFICACIÓN DE MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS PARA SU IMPLEMENTACIÓN, CALENDARIO DE ACTUACIONES Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO

6.1 *PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.*
6.2 *CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. PROMOCION E INFRAREPRESENTACION FEMENINA*
6.3 *FORMACION Y DESARROLLO*
6.4 *EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL , FAMILIAR Y LABORAL*
6.5 *RETRIBUCIÓN.*
6.6 *PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO*
6.7 *COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION*
6.8 *VIOLENCIA DE GENERO*
6.9 *SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO*
6.10 *CALENDARIO DE ACTUACIONES*

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

8. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO.

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUYENDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L., EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN

12. CONCLUSIONES
13. DIFUSIÓN DEL PLAN

1. - INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido por diversos organismos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del El Tratado de Ámsterdam fue aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam (16 y 17 de junio de 1997). De conformidad con este Tratado, se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos como objetivo transversal de las políticas de los Estados.

El plan de igualdad es una de las medidas que nacen con motivo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante "***LOIEMH***"), de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española que recoge el derecho de igualdad de los españoles ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otras condiciones. Asimismo, la regulación y registro de los planes de igualdad viene recogida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre (en adelante '***RD 901/2020***").

Ante esta previsión normativa, **CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L.,** ha elaborado, negociado y acordado con la comisión negociadora, el presente plan de igualdad, en lo sucesivo referido como "***Plan de Igualdad***". Dicho plan tiene como primer fin, dar cumplimiento a la LOIEMH, en tanto en cuanto el artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad en el ámbito laboral a través de la adopción de dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como al RD 901/2020.

En consecuencia, y con el objetivo de adoptar las medidas necesarias que generen las condiciones adecuadas para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, el pasado 11 de julio de 2022 se constituyó la Comisión de Igualdad para la negociación, desarrollo, implementación y revisión del plan de igualdad (en adelante, la "***Comisión de igualdad***"), junto con la aprobación del correspondiente reglamento de funcionamiento de la comisión de igualdad. En dicho reglamento se establecieron, como competencias de esta Comisión, entre otras, "*participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado, proceder a la aprobación del mismo*", "*el impulso, la negociación y el seguimiento del Plan de Igualdad de la Compañía*", así como "*realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación en materia de igualdad y no discriminación en relación con el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad*".

Según lo dispuesto en el 8 del RD 901/2020, la estructura y contenido del Plan de Igualdad se estructurará como sigue:

- Partes que conciertan el Plan de Igualdad
- Informe del diagnóstico de situación de CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L..
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.
- Descripción de las medidas concretas a adoptar, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos implementados.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluyendo el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad de la Compañía, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Las particularidades que rigen el Plan de Igualdad son:

- Parte de un enfoque transversal de género, de aplicación a todas las áreas, niveles y departamentos de CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L..
- El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal que preste sus servicios en la empresa, incluida la alta dirección. No obstante, **las medidas recogidas en el presente Plan serán de aplicación al personal de estructura**. En relación con el personal puesto a disposición, se estará a las medidas en materia de igualdad que, en su caso, vengan recogidas en los Planes de Igualdad de las empresas usuarias para las personas trabajadoras puestas a disposición.
- Es fruto de la participación tanto de la dirección de la Compañía, como de la parte social a través de los sindicatos mayoritarios del sector.
- Tiene carácter preventivo, en tanto en cuanto contiene medidas que, si bien tratan de eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación entre mujeres y hombres, contiene igualmente acciones que tienen por objeto evitar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo o de carácter sexual.
- Es flexible, en el sentido de que se hará el correspondiente seguimiento y evaluación, de cara a incluir los cambios que la situación requiera.

2.- PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD Y ÁMBITO DE APLICACION

Tras cinco reuniones, el presente Plan de Igualdad ha sido negociado por la Comisión de Igualdad, constituida en fecha 11 de julio de 2022 y formada paritariamente por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, estando representados ambos sexos, en concreto:

Por la representación empresarial (RE):

D. Javier Turo Antona
Dª. Milagros de Juan Fernández

Como representación sindical de las personas trabajadoras (RT):

Dª Raquel García Aguayo, Secretaria General Unión y Empleo
Dª Soraya Varas Maroto, Dirección Sectorial, Sector Oficinas y Seguros, Fesmc-UGT

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

a) Aplicación personal.

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal que preste sus servicios en la empresa, incluida la alta dirección.

No obstante, las medidas recogidas en el presente Plan serán de aplicación al personal de estructura. En relación con el personal puesto a disposición, se estará a las medidas en materia

de igualdad que, en su caso, vengan recogidas en los Planes de Igualdad de las empresas usuarias para las personas trabajadoras puestas a disposición.

b) Aplicación territorial

CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, es una empresa de selección de personal con CNAE 7820- Actividades de las empresas de trabajo temporal.

Con centros de trabajo fijos de estructura con los que cuenta la sociedad desde los que se realizan las actividades de selección y contratación de personal en 46 centros de trabajo.

El presente Plan de Igualdad que se desarrolla a continuación es de aplicación, en ámbito nacional, a toda la Empresa CRIT y por tanto engloba a la totalidad de la plantilla. No obstante, las medidas recogidas en el presente Plan serán de aplicación al personal de estructura. En relación con el personal puesto a disposición, se estará a las medidas en materia de igualdad que, en su caso, vengan recogidas en los Planes de Igualdad de las empresas usuarias para las personas trabajadoras puestas a disposición.
Igualmente se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir durante la vigencia del presente Plan de Igualdad en el ámbito territorial.

c) Aplicación temporal

Este Plan de Igualdad entrará en vigor el 01 de septiembre de 2023, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

3. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

- **Informe de diagnóstico de situación en** CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L.

Las medidas que se contienen en el presente Plan de Igualdad, dirigidas a evitar o, en su defecto, minimizar los obstáculos que impidan o dificultan la igualdad entre mujeres y hombres, son fruto de un diagnóstico de situación previo, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y ss. de la LOIMH, el RD 901/2020, el RD 902/2020, y demás normas concordantes.

El diagnostico de situación ha sido elaborado con el apoyo de una consultora externa experta en la materia, en coordinación con los departamentos de Recursos Humanos, Compensación y Beneficios, Formación y Relaciones Laborales de la Compañía.

Para la elaboración del informe de diagnóstico, cuyo resultado se refleja en el presente Plan, se ha procedido a un proceso de extracción y análisis de datos e información de carácter cualitativa y cuantitativa relativos al año natural 2021 agrupada por diversas áreas, a tenor de lo previsto en la normativa legalmente aplicable, así como, conforme a lo acordado en el Reglamento de Funcionamiento de la CN del presente Plan.

En concreto, las materias analizadas han sido las siguientes:

i. Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla.
ii. Proceso de selección y contratación.

iii. Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina.
iv. Formación.
v. Desarrollo y Promoción profesional.
vi. Condiciones de trabajo.
vii. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
viii. Retribución y auditoría salarial
ix. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
x. Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Las principales conclusiones y resultados del referido diagnóstico, aprobado y consensuado en el seno de la CN, son las siguientes:

3.1.- Descripción de CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L.. y distribución de la plantilla.

Grupo Crit, Es especialista en la puesta a disposición a las personas trabajadoras, llevamos más de 20 años haciéndolo con éxito en España, y en todo el mundo.

Empresas de todos los sectores han logrado sus objetivos teniendo a Grupo Crit como partner estratégico en la contratación de sus equipos. Nuestras soluciones tecnológicas, nuestra especialización por sectores, y nuestras unidades de negocio específicas para cada casuística, nos han hecho crecer exponencialmente en los últimos años.

La distribución general de plantilla muestra que se encuentra feminizada, con una representación de mujeres del 78% frente a una representación masculina del 22%, debido a la feminización del sector de actividad al que se dedica la compañía.
Esta situación se mantiene al analizar la distribución de la plantilla por edades, por lo que no se detecta una afectación de condiciones culturales que desincentiven la permanencia de las mujeres en la organización a partir de cierta edad ni necesidades de renovación de la plantilla.
Las Mujeres representan de la plantilla el 49% tiene edades comprendidas entre los 30 y 44 años, el 23% edades de 20 a 29 años, el 23% de 45 a 54 años el 5% de 55 a 60 años y el 1% de 61 a 65 años
Por antigüedad, existe predominancia femenina en todas las franjas de antigüedad. De esta manera, la mayor parte de la plantilla (el 36,7%) cuenta con una antigüedad de más de 10 años, siendo 38 el número de mujeres (72,5%) más del doble del número de hombres (15 hombres – 27,5%). En un principio, no se percibe ningún obstáculo para que las mujeres hagan carrera en la Compañía ni para la retención del talento de ninguno de los dos sexos, si bien los datos reflejan que la distribución de la plantilla por sexos y por antigüedad en todas las franjas alcanza una mayor presencia femenina. Asimismo, en la franja de 2 a 5 años, el número de mujeres (24) es mayor que de hombres (3), al igual que ocurre en la franja de 5 a 10 años duplicándose el número de mujeres (19) frente a el de hombres (11).

3.2.- Proceso de selección y contratación.

Los procesos de selección se inician ante una necesidad por parte del departamento que corresponda (Personal de Estructura), bien por sustitución de una salida, bien por creación de nuevos puestos.
En los casos en que se crea un nuevo puesto, se elabora una descripción de este desde RRHH, descripción que es validada desde dirección.
El sistema de reclutamiento más frecuente para candidaturas es InfoJobs o candidatura a través de la web Grupo Crit para los perfiles más senior. En el caso de puestos más estratégicos, se utiliza LinkedIn, así como headhunters o consultores, referencias internas o promociones.

Las vacantes no son comunicadas en interno a través del Portal interno.

Establecimiento de criterios de búsqueda de candidaturas por parte de RRHH. Se establecen los criterios para la localización y captación de candidaturas definiendo el perfil de puesto de trabajo requerido. La búsqueda se realizará a nivel interno en el que caso de tener el talento identificado, en caso de no detectar este talento se realiza la búsqueda externa

Los métodos utilizados para la selección de personal son variados, desde entrevistas individuales, dinámicas de grupo, pruebas numéricas, método del caso, rol play, etc.

En los procesos de selección de sede participa RRHH y, siempre que sea posible, el manager de la zona que son las personas que toman la decisión final, RRH tiene formación en igualdad, los Manager no tienen formación en Igualdad.
Asimismo, la persona que realiza el proceso de selección se ha especializado en sesgos inconscientes de género, por lo que está capacitada para evitar que los estereotipos y roles sexistas perjudiquen a las mujeres en los procesos selectivos.

Cabe destacar, a su vez, que según la empresa esta información también se comparte con el personal durante el proceso de selección, considerándose un factor relevante el que se informe a la plantilla de que el proceso se lleva a cabo con perspectiva de género.

No obstante, sería recomendable incorporar en la fase de detección de necesidades del procedimiento de reclutamiento un análisis de la clasificación profesional de la plantilla desagregado por sexo que permita ver los desequilibrios de la plantilla en cuanto a su composición por sexo para fomentar el equilibrio en aquellos puestos y niveles donde exista un desequilibrio considerable

Únicamente si se tiene en cuenta desde el inicio del procedimiento el objetivo de equilibrar la plantilla en su composición por sexo en los distintos puestos, niveles y departamentos del procedimiento podrán implantarse de manera efectiva las acciones necesarias para su cumplimiento a lo largo del proceso, el lenguaje inclusivo no se respeta en todas las ofertas.

3.3.- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

La plantilla de CRIT ESPAÑA ETT S.L re rige con el Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal donde se establece un sistema de clasificación profesional que se estructura en 8 niveles profesionales y esta formada por 78% de Mujeres y 22% de Hombres.

Atendiendo a la distribución de las personas trabajadoras por niveles profesionales de convenio colectivo, el grueso de la plantilla se concentra en los niveles se toman como referencia las categorías profesionales según convenio para analizar la clasificación profesional se observa cómo al menos 2 de ellas están equilibradas en su composición por sexo, donde existe una gran Infrarrepresentación es en el comité de dirección.

Por último, la única categoría en la que encontramos una sobrerrepresentación de las mujeres es la Técnicas/os

3.4.- Formación.

Todas las Formaciones se realizan durante la jornada laboral, se adapta la formación a las personas que tienen adaptación de jornadas.
La empresa dispone de un Plan de formación, pero no viene incluida formación específica en materia de igualdad para algunos perfiles.

La empresa dispone de un Manual de Acogida que se entrega a toda persona trabajadora en se incorpora a la compañía en este Manual viene un apartado a la formación de la persona trabajadora

También se establecen necesidades formativas en función a los objetivos empresariales del año definidos por la dirección del grupo. A lo largo del año, o bien por la incorporación de nuevos proyectos o bien por necesidades no previstas

De igual forma, a través de la evaluación del personal y la elaboración del Mapa de Talento de la compañía, se detectan carencias en algunas competencias, que sirven de base para determinar acciones formativas específicas que puedan reforzarlas.

3.5.- Promoción y desarrollo profesional.

El análisis de las políticas de promoción profesional permite conocer cómo se desarrollan estas prácticas, cuáles son los criterios de definición del proceso y si la participación de mujeres y hombres se está dando por igual en la empresa. Permite identificar si promocionan de la misma manera mujeres y hombres, así como cuál ha sido la evolución de la participación en los procesos de promoción por sexo

Dentro del Grupo no existe un protocolo de promoción interna, por lo que no se puede evaluar; esto será uno de los objetivos en el plan de Igualdad

No existen datos más cuantitativos ni cualitativos suficientes que permitan hacer un análisis pormenorizado de la situación real de las promociones y los procedimientos internos

3.6.- Condiciones de trabajo.

A pesar de ser un indicador muy valioso para el diagnóstico de la situación de igualdad en las empresas, Grupo Crit no dispone de un procedimiento de actualización de los niveles de estudio de la plantilla
Los datos presentados son sacados de la BBDD a la hora de su incorporación.
En el diseño de medidas del plan de igualdad debe incluirse la creación de un registro que refleje el nivel de estudios actualizado de toda la plantilla

Se puede observar el en los datos que del personal indefinido que las mujeres tiene un 75% de los contratos indefinidos con un 25% , en su contra la eventualidad en mayor en las mujeres con un 83% en contra de los hombres con un 17%
Los contratos a tiempo parcial predominan las mujeres con un 73% con 27% por parte de los hombres.

La antigüedad en la organización es un factor clave para medir la cultura empresarial, el entorno laboral y la satisfacción de la persona trabajadora. Nos ofrece, además, información sobre la incorporación de hombres y mujeres a la empresa, proporcionando también información relevante sobre retribuciones.

3.7.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

El análisis de las prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal permite reflexionar acerca de qué medidas están siendo implementadas en Grupo Crit si la plantilla las conoce, si esas medidas han sido efectivas y si han sido utilizadas en la misma medida por hombres y mujeres.
Tener en cuenta el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral en este diagnóstico permite considerar, no sólo los intereses y responsabilidades

laborales de la plantilla, sino también sus responsabilidades fuera del trabajo, de cara a analizar los posibles obstáculos que pudieran estar influyendo en su plena participación en la empresa.

Todas las reducciones de jornada por guarda legal correspondieron a las mujeres que en su totalidad fueron 22 personas.

No hay mejoras en las excedencias que no contemple el Art 46 del Estatuto.

La empresa no dispone de un acuerdo "marco "de Teletrabajo.

La empresa ofrece el día de cumpleaños con día a libre disposición

3.8.- Retribuciones y auditoría salarial:

El Convenio Colectivo establece una retribución salarial bruta fija mínima para cada grupo profesional, así como las revisiones salariales aplicables a los periodos correspondientes.

Grupo Crit, 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.
La empresa cuenta con un modelo de valoración, 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 y extrasalariales 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.
Como se observa en el total de percepciones de trabajos de igual valor, existe un mayor dimensionamiento del colectivo femenino en todas las escalas, incluyendo las que corresponden a posiciones organizativas de mayor responsabilidad,
Se revisaron las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%

3.9.- Prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo:

CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L. no cuenta con un protocolo sexual y por razón de sexo.

3.10.- Sensibilización y comunicación:

La comunicación corporativa y el lenguaje utilizado por Grupo Crit permite identificar y analizar cuáles son los canales de comunicación que utiliza la empresa, tanto de forma interna como externa, cómo es el acceso de la plantilla a la información relacionada con las prácticas, actividades o noticias que publica la entidad y si las mujeres y los hombres acceder por igual a la misma.
Asimismo, permite detectar en qué grado se representa por igual a mujeres y hombres a través de las comunicaciones atendiendo no sólo a las imágenes utilizadas, sino también al uso de lenguaje que se hace en ellas.
Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en GRUPO CRIT son:

- Paneles de comunicación interna / tablones de anuncios, colgados en todos los centros de trabajo.
- Intranet interna
- Correo Electrónico

Además, dentro de la compañía se está dando preferencias al uso de herramientas digitales para las reuniones de seguimiento de los servicios como TEAMS.

Portal del empleado/a (se ha lanzado una herramienta donde los trabajadores pueden ver su nómina, organigrama, gestionar sus vacaciones, etc.)

Respecto a la difusión externa y de la puesta en común de las prácticas de igualdad, deberían definirse acciones positivas relacionadas con el proceso de comunicación e información hacia la clientela, proveeduría, así como en relación con otras empresas

3.11.- Medidas en materia de violencia de género:

La empresa no tiene ninguna medida adicional a las medidas que marca la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género"

4.- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020.

CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L. ha realizado su Informe de Auditoría Retributiva de conformidad con lo previsto en el RD 902/2020, de 13 de octubre (en adelante, el ***''RD 902/2020''***). Así, las conclusiones de la Auditoría Retributiva a continuación:

- CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L., 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.
- La empresa cuenta con un modelo de valoración, 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 y extrasalariales 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.
- Como se observa en el total de percepciones de trabajos de igual valor, existe un mayor dimensionamiento del colectivo femenino en todas las escalas, incluyendo las que corresponden a posiciones organizativas de mayor responsabilidad,

- Se revisaron las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%

4.1.- Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo de CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L.. se ha realizado sobre la base de la metodología de valoración de puestos con la herramienta del Ministerio

La metodología de valoración utilizada permite determinar el peso relativo de los puestos de la organización a partir de un sistema de puntuación y factores predefinidos cumpliendo con todos los requisitos exigidos por el RD 902/2020.

4.2.-Resultado de la auditoria salarial.

De la auditoría salarial llevada a cabo en CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L.. se advierten diferencias salariales entre mujeres y hombres que no exceden del 25%

4.3.- Vigencia de la auditoria salarial.

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento anual de los principales indicadores de brecha salarial.

4.4.- Establecimiento de un plan de actuación y Objetivos.

Objetivo 1: Garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en entre mujeres y hombres.

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. Revisar los conceptos retributivos, especialmente los que son fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

1.3. Formalizar el proceso de selección y promoción, difundiendo por escrito, dentro del procedimiento, el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 2: Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor.

Acciones:

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

2.2. Realizar análisis bienales sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de

la compañía que permitan identificar posibles puntos de inequidad sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.

- El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad 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. Debido a que la auditoría retributiva forma parte del plan de igualdad, el sistema de seguimiento e implantación con que cuenta la empresa aplica para este informe.
- Asimismo, el Real Decreto 902/2020, indica en el artículo 8 "…el plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".
- Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.
- Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de igualdad que será presentando a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.
- La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

5.- Definición de objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo de este Plan de Igualdad es el de avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todas las personas trabajadoras de CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L.., así como favorecer una cultura de inclusión y respeto por el equilibrio de la vida personal, familiar y profesional.

5.1.- Objetivos generales.

a.- Avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos niveles donde exista desequilibrio.

b.- Consolidar y avanzar en la igualdad y la perspectiva de género en la gestión de la Empresa con carácter transversal en todos sus ámbitos y áreas de actuación, promoviendo una cultura empresarial que vele por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

c.- Avanzar en mitigar las posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres en CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L...

d.- Avanzar en el fomento de la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e.- Avanzar en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la Compañía a través de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

f.- Garantizar un seguimiento adecuado de la Igualdad y de la medición de la gestión/efectividad de las medidas adoptadas.

Objetivos específicos.

ÁREA	OBJETIVOS
Proceso de selección y contratación	Avanzar en el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en la selección de personal.
Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina	Promover el acceso de la mujer a puestos infrarrepresentados, contribuyendo a proporcionar el necesario desarrollo profesional, así como garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos infrarrepresentados.
Formación	Potenciar, mediante acciones formativas, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y promover, a través de formación específica, la diversidad y la inclusión (género, equipos intergeneracionales…).
Desarrollo y promoción profesional	Favorecer el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas las mujeres y continuar velando por que el sistema de desarrollo y promoción profesional atienda a criterios objetivos ajenos al sexo o al uso de las medidas de conciliación.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Sensibilizar y fomentar el conocimiento de las herramientas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y su compatibilidad con el crecimiento profesional para todas las personas trabajadoras.
Retribución y auditoría salarial	Avanzar en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la Compañía a través de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.
Prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo	Fomentar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y garantizar la existencia de canales de comunicación accesibles para su denuncia, que garanticen la confidencialidad y protección de las víctimas, así como herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones.
Comunicación y sensibilización	Avanzar en la sensibilización de todas las personas trabajadoras en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la utilización de un lenguaje inclusivo, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas, fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional.

ÁREA	OBJETIVOS
Violencia de género	Sensibilizar sobre la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social.
Salud laboral con perspectiva de género	Consolidar y avanzar en garantizar una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva con perspectiva de género.

6.- Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación.

Una vez identificados los objetivos generales y específicos, a continuación, se recogen las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como el plazo de ejecución, recursos necesarios para su implementación, priorización e indicadores que permitirán determinar la evolución de cada medida.

Ámbitos objeto de actuación:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional, promoción e infrarrepresentación femenina
3. Formación y desarrollo
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
5. Retribución
6. Prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo
7. Comunicación y sensibilización
8. Violencia de género y violencia sexual
9. Salud laboral con perspectiva de género

A continuación, se relaciona el conjunto de medidas que han sido negociadas y acordadas en el seno de la CN del Plan de Igualdad tras el análisis de las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación.

Al objeto de facilitar la distinción de cada una de las medidas, se ha optado por relacionarlas por áreas y objetivos concretos, incorporando los indicadores necesarios para su control, así como los recursos responsables de su ejecución y el plazo establecido para el cumplimiento de cada una de ellas, todo ello, en cumplimiento de lo previsto en los apartados f), g) y h) del artículo 8.2 del RD 901/2020.

6.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH

Fecha 4º trimestre de 2023

OBJETIVO ESPECÍFICO: Avanzar en el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en la selección de personal.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección	Nº de acciones de sensibilización y formación y Nº personas formadas	Informe anual de plantilla	Dpto. Formación	Durante la vigencia del plan
Revisar los procedimientos de selección para asegurar que cumplan los estándares de igualdad y perspectiva de género	Nº de procedimientos de selección revisados	Nº de procedimientos de selección revisados / Nº de procedimientos selección totales = 1	Dpto. RR. HH	Primer año del plan
Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección de Talento sin etiquetas (ofertas de empleo, página web, denominación de puesto en las ofertas…), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que no tengan connotaciones sexistas, se incluirá en el Plan de acogida	Nº ofertas con lenguaje e imágenes inclusivas	Nº ofertas con lenguaje e imágenes inclusivas / Nº de ofertas publicadas = 1	Dpto. RR. HH y Dpto. de Servicio	Primer año del plan
Difundir en todas las ofertas de empleo internas y externas que CRIT es una empresa comprometida con la igualdad	Nº ofertas con mensaje de compromiso con la igualdad	Nº ofertas con mensaje de compromiso con la igualdad / Nº de ofertas publicadas = 1	Dpto. RR. HH y Dpto. de Marketing	Primer año del plan
Se estudiará medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accederá una mujer a los puestos o categorías en las que estén subrepresentadas (principalmente en puestos del ámbito logístico e industrial)	Nº personas de nueva contratación por sexo en puestos con subrepresentación	Informe anual de plantilla	Dpto. RR. HH	Anualmente, durante la vigencia del plan
Incentivar el uso de contratos de interinidad en casos de maternidades, paternidades o jornadas reducidas, mediante la creación de un	Nº contratos de interinidad	Nº contratos de interinidad / Nº de casos de maternidad-paternidad y jornadas reducidas	Dpto. RR.HH	Anualmente, durante la vigencia del plan

protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad				
Se fomentaran medidas de acción positiva para que en los puestos en los que la mujeres representen mayor porcentaje que los hombres en los contratos a tiempo parcial, se ofrezca preferentemente mujeres que en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, los puestos con ampliación de jornada o jornada completa, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad	Nº de veces que se ha aplicado la medida de acción positiva	Informe anual de plantilla	Dpto. RR.HH	Anualmente, durante la vigencia del plan
Disponer de información desagregada por sexo de una muestra de cuatro procesos de selección de algún servicio y puesto específico, consensuados por la Comisión de Seguimiento (CS)	Nº personas seleccionadas (cambio de categoría) por sexo	Estudio realizado	Dpto. RR.HH	Segundo año del plan
Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento (CS) de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo en algún servicio específico y previamente definido por la CS que haya mostrado dichas dificultades	Informe de las personas seleccionadas	Estudio realizado	Dpto. RR.HH	Segundo año del plan
Adecuar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento, para búsqueda de incorporación de mujeres para la cobertura de puestos masculinizados	Fuentes de reclutamiento utilizadas	Auditoría	Dpto. RR.HH	Durante la vigencia del plan
Garantizar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial conocen las vacantes internas que sean a tiempo completo. Dicha información estará publicada en la app con las diferentes ofertas de la compañía	Nº vacantes	Nº vacantes publicadas / Nº vacantes =1	Dpto. RR.HH	Primer año del plan
Fomentar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial tienen el derecho preferente a vacantes que sean a tiempo completo, siempre que cumplan los requisitos del puesto. En condiciones	Nº actuaciones	Informe anual de plantilla	Dpto. RR.HH	Anualmente, durante la vigencia del plan

equivalentes de idoneidad y competencia de adoptarán medidas de acción positiva favorable a las mujeres				

6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL , PROMOCIÓN E INFRAREPRESENTACION FEMENINA:

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH

Fecha 4 trimestre de 2023

OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover el acceso de la mujer a puestos infrarrepresentados, contribuyendo a proporcionar el necesario desarrollo profesional, así como garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos infrarrepresentados.

Favorecer el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas las mujeres y continuar velando por que el sistema de desarrollo y promoción profesional atienda a criterios objetivos ajenos al sexo o al uso de las medidas de conciliación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Crear un informe/BB.DD. que contenga el número de promociones internas (cambios de categoría) desagregadas por sexo de forma anual	Nº personas promocionadas (con cambio de categoría)	Dpto. RR. HH y Gestión de Control	Anualmente, durante la vigencia del plan
Generar un protocolo de actuación para priorizar dentro del personal en plantilla respecto a candidaturas externas los pasos de contrato temporal y/o parcial a indefinido y/o completo, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad	Nº actuaciones	Dpto. RR. HH	Durante la vigencia del Plan
Informar con transparencia y puntualidad a la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de	Vacantes en la INTRANET	Dpto. RR.HH	Durante la vigencia del plan

conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante por medios de comunicación habituales de la empresa (INTRANET) y los que se creen en el futuro			
Crear un procedimiento de comunicación para actualización voluntaria, de las personas trabajadoras, que permita conocer el nivel de estudios y formación de una persona de la plantilla.	Nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Dpto. RR.HH	4º trimestre 2023
La empresa desarrollará en sus planes de formación acciones que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de carrera.	Acciones formativas	Dpto. RR.HH y Formación	Anualmente, durante la vigencia del plan
Facilitar a las personas que se encuentren en permisos de paternidad, maternidad, lactancia…que tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna, sin que su situación pueda afectar a su participación.	Nº vacantes en la Intranet	Dpto. RR.HH	Primer año del plan

6.3. FORMACIÓN Y DESARROLLO.

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH

Fecha 4º trimestre de 2023

OBJETIVO ESPECÍFICO:
Potenciar, mediante acciones formativas, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y promover, a través de formación específica, la diversidad y la inclusión (género, equipos intergeneracionales…).
Favorecer el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas las mujeres y continuar velando por que el sistema de desarrollo y promoción profesional atienda a criterios objetivos ajenos al sexo o al uso de las medidas de conciliación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo, a las personas relacionadas con los procesos de selección, promoción y formación, personal de RRHH, personal directivo y mandos intermedios	Nº de acciones de sensibilización y formación y nº personas formadas	Informe anual de plantilla	Dpto. Formación	Durante la vigencia del plan
Incluir información respecto a sensibilización en igualdad en el manual de bienvenida de nuevas personas incorporadas	Inclusión información en de módulos bienvenida	Nº de personas informadas / Nº personas nuevas contratadas = 1	Dpto. RR.HH.	Primer año del plan
Introducir módulos de formación especializada en igualdad en la formación general de CRIT INTERIM, en el catálogo del Plan de Formación.	Nº de personas formadas	Informe anual de plantilla	Dpto. Formación	Durante la vigencia del plan
Formar a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento (CS) en materia de igualdad de oportunidades y sobre el acoso sexual	Nº de personas formadas / informe de satisfacción de la formación / número de horas de la formación	Nº de personas formadas / Nº componentes CS = 1 (siempre y cuando acudan a la reunión de la CS)	Dpto. Formación	Reunión Comisión Seguimiento

Asegurar que el plan de formación, el lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) cumplan los estándares de igualdad y perspectiva de género	Plan de formación revisado	Nº de planes de formación revisados / Nº de de planes de formación totales = 1	Dpto. Formación	Durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución, sus acciones, número de horas y la participación de mujeres y hombres en las acciones formativas	Datos de mujeres y hombres por acción formativa del plan	Informe anual de plantilla	Dpto. Formación	Anualmente, durante la vigencia del plan
Incluir en la formación sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Módulo elaborado e incluido.	Dpto. PRL y Dpto. Formación	Durante la vigencia del plan
Definir instrumentos para conocer las necesitades formativas de la plantilla tanto para su puesto de trabajo como en general y ponerlo en práctica para conocer dichas necesidades y la respuesta de la empresa a las mismas.	Plan de formación anual	Plan de formación anual negociado con RLT	Dpto. Formación	Anualmente, durante la vigencia del plan
Establecer que la personas que estén suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación, siempre que cumplan los requisitos para su acceso y muestren interés en realizarlos	Nº de personas en esta situación que hayan participado en formaciones	Auditoría	Dpto. Formación	Anualmente, durante la vigencia del plan
Realizar medidas formativas de reciclaje profesional a los trabajadoras/es que se incorporan en la	Nº de medidas formativas de reciclaje	Nº de medidas formativas de reciclaje / Nº personas incorporadad = 1	Dpto. Formación	Anualmente, durante la vigencia del plan

Empresa a la finalización de bajas de larga duración				
Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla y de acceso voluntario	Módulos formativos de igualdad de trato y oportunidades	Módulos formativos de CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L.	Dpto. Formación	Segundo año del plan
Las formaciones obligatorias siempre que sea posible se realizarán dentro de la jornada laboral.	Acciones formativas realizadas dentro de la jornada laboral	Acciones formativas realizadas dentro de la jornada laboral / Acciones formativas totales = 1	Dpto. Formación	Anualmente, durante la vigencia del plan

6.4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH

Fecha 2º trimestre de 2024

OBJETIVO ESPECÍFICO: Sensibilizar y fomentar el conocimiento de las herramientas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y su compatibilidad con el crecimiento profesional para todas las personas trabajadoras.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias por cuidado de menores y familiares) ejercidos según el sexo, tipo de contrato y de jornada y categoría profesional para su traslado a la Comisión de Seguimiento	Informe estadístico de los derechos de conciliación según tipo de contrato, jornada y categoría desagregados por sexo	Informe anual de plantilla	Dpto. RR.HH	Anualmente, durante la vigencia del plan
Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones internas.	Nº de acciones y mensajes de sensibilización	Todos los mandos participan en alguna de las acciones	Dpto. RR. HH y	Durante la vigencia del plan
Las horas de las reuniones de trabajo propuestas por la empresa se realizarán dentro de la jornada y horario de los trabajadores y trabajadoras.	Nº de reuniones convocadas por la empresa	Nº de Reuniones dentro de jornada / Nº de Reuniones	Dpto. RR. HH	Durante la vigencia del plan

		convocadas = 1		
En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de dos meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajador/a pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a. Dicha duración máxima de dos meses podrá ampliarse siempre que se justifique la necesidad de un viaje al extranjero de mayor duración	Excedencias solicitadas	Excedencias concedidas / Excedencias solicitadas = 1	Dpto. RR. HH	Anualmente, durante la vigencia del plan
Tener en cuenta para cambios de turno, movilidad geográfica y/o elección de vacaciones, a las familias monoparentales	Nº de solicitudes	Nº de concesiones / Nº de solicitudes	Dpto. RR. HH	Anualmente, durante la vigencia del plan
Dar preferencia y facilitar de forma ágil la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre y cuando sea posible (similar puesto y condiciones) por parte de la empresa	Nº de solicitudes	Nº de concesiones / Nº de solicitudes	Dpto. RR. HH	Anualmente, durante la vigencia del plan
Posibilitar que las personas que finalizan su periodo de maternidad o paternidad puedan disfrutar sus vacaciones sin necesidad de reincorporación al puesto de trabajo previamente.	Nº de solicitudes	Nº de concesiones / Nº de solicitudes	Dpto. RR.HH	Anualmente, durante la vigencia del plan
Publicitar siempre que sea posible en los medios internos o redes sociales de la empresa de los hombres en puestos de responsabilidad que se acojan a medidas de conciliación, como ejemplo de que los hombres también pueden si quieren y se les facilita desde la empresa, siempre que la persona de su consentimiento.	Campaña de comunicación	Campaña realizada	Dpto. Marketing	Primer año del plan

6.5. RETRIBUCIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Avanzar en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la Compañía a través de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH
Fecha Durante el 1er trimestre de cada año.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento (CS) información sobre el registro salarial, en función del puesto y el sexo.	Informe registro salarial.	Informe anual de plantilla	Dpto. RR. HH	Durante la vigencia del plan
Realizar una campaña específica el día de la igualdad salarial con la brecha de género (22 febrero en España).	Campaña igualdad salarial	Campaña realizada	Dpto. RR. HH	Durante la vigencia del plan

6.6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH

Fecha 2º trimestre de 2023

OBJETIVO ESPECÍFICO - Fomentar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y garantizar la existencia de canales de comunicación accesibles para su denuncia, que garanticen la confidencialidad y protección de las víctimas, así como herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar una "Declaración Institucional" (Protocolo de Acoso) firmada por la DG, que se colocará a la vista del personal, en que se declare que no se consentirán conductas como el acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la empresa	Protocolo de Acoso	Protocolo de acoso comunicado	Dpto. Comunicación	Primer año del plan
Difundir por los canales habituales de comunicación interna de la empresa, el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo	Campaña informativa	Campaña realizada	Dpto. Comunicación	Primer año del plan
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Nº de Formaciónes	Dpto. Prevención	Primer año del plan
Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista de imágenes y lenguaje	Número de personas que realizan la formación y horas	Nº de Curso	Dpto. Formación	Primer año del plan
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Encuesta realizada	Dpto. RR.HH	Durante la vigencia del plan
Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento, en acoso Sexual y por Razón de sexo	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Campaña realizada	Dpto.Formación	Primer año del plan

6.7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH y Dpto Marketing.

Fecha 4 trimestre de 2023

OBJETIVO ESPECÍFICO: Avanzar en la sensibilización de todas las personas trabajadorasen el principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la utilización de un lenguaje inclusivo, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas, fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
Crear una guía de actuación de lenguaje inclusivo y garantizar el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones internas y en los canales de comunicación externos (página web,.....)	Nº de comunicaciones internas y externas con lenguaje e imágenes inclusivas y contenidos no sexistas	Nº de comunicaciones internas y externas con lenguaje e imágenes inclusivas y contenidos no sexistas / Nº de comunicaciones internas y externas = 1	Dpto. RR.HH	Diciembre 2023
Verificar y corregir en su caso el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (Intranet, correos, tablón de anuncios, blogs,newsletters, chats internos etc.) y externos (redes sociales: twitter, facebook, linkedin..., web, folletos, campañas de publicidad, memorias anuales etc.) actuales o que se puedan crear, que tuvieran connotaciones sexistas y/o reproduzcan estereotipos de género que perjudiquen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso, la promoción, formación, etc.	Comunicaciones internas y externas revisadas	Comunicaciones internas y externas corregidas	Dpto. Marketing	Diciembre 2023 y durante toda la vigencia del Plan
Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista de imágenes y lenguaje	Número de personas que realizan la formación y horas	Equipo Comunicación formado	Dpto. Formación	Primer año del plan
Realizar campañas de difusión del compromiso de CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L. con la igualdad de oportunidades, como mínimo en las siguientes fechas: 8 de marzo y 25 de noviembre.	Campañas de comunicación	Campañas realizadas	Dpto. Marketing	Anualmente, durante la vigencia del plan
Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante un comunicado en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	Campaña de comunicación	Campaña realizada	Dpto. Marketing	Durante la vigencia del plan

6.8. VIOLENCIA DE GÉNERO

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH

Fecha 3er trimestre de 2023

OBJETIVO ESPECÍFICO. - Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
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, previa acreditación de la situación de víctima de violencia mediante sentencia, orden de protección, medida cautelar , informe de servicios sociales o servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente, o por cualquier otro título acordado por la empresa y parte social	Nº de solicitudes	Nº de solicitudes / Nº de concesiones	Dpto. RR. HH	Anualmente, durante la vigencia del plan
Realizar una campaña especial el 25N: día contra la violencia de género	Nº de solicitudes	Nº de solicitudes / Nº de concesiones	Dpto. Marketing	Anualmente, durante la vigencia del plan
Flexibilidad por parte de la empresa de los criterios de concesión de anticipos personales para atender situaciones de necesidad.	Número y tipo de actuaciones realizadas	Nº de solicitudes / Nº de concesiones	Dpto. RR. HH	Anualmente, durante la vigencia del plan
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses	Nº de solicitudes	Nº de solicitudes / Nº de concesiones	Dpto. RR.HH	Anualmente, durante la vigencia del plan

6.9. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO.

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH

Fecha 3er trimestre de 2023

OBJETIVO ESPECÍFICO - Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Informe Comité Seguridad y Salud	Dpto. Prevención	Anualmente, durante la vigencia del plan
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Informe Comité Seguridad y Salud	Dpto. Prevención	Anualmente, durante la vigencia del plan

6.10.-Calendario de actuaciones.

Como consecuencia de los plazos de ejecución reflejados en el apartado anterior, a continuación, se refleja el calendario de actuaciones que servirá de guía para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.

MEDIDAS	IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
	DICIEMBRE 2024	Enero 2025	Marzo 2025
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección			
Revisar los procedimientos de selección para asegurar que cumplan los estándares de igualdad y perspectiva de género	DICIEMBRE 2024		

Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección de Talento sin etiquetas (ofertas de empleo, página web, denominación de puesto en las ofertas…), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que no tengan connotaciones sexistas, se incluirá en el Plan de acogida	DICIEMBRE 2025	ENERO-MARZO 2026	MARZO 2026
Difundir en todas las ofertas de empleo internas y externas que CRIT es una empresa comprometida con la igualdad	DICIEMBRE 2024	MARZO 2025	MARZO 2025
Se estudiará medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, accederá una mujer a los puestos o categorías en las que estén subrepresentadas (principalmente en puestos del ámbito logístico e industrial)	DICIEMBRE 2024	MARZO 2025	MARZO 2025
Se fomentaran medidas de acción positiva para que en los puestos en los que la mujeres representen mayor porcentaje que los hombres en los contratos a tiempo parcial, se ofrezca preferentemente mujeres que en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, los puestos con ampliación de jornada o jornada completa, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad	DICIEMBRE 2025	MARZO 2026	MARZO 2026
Disponer de información desagregada por sexo de una muestra de cuatro procesos de selección de algún servicio y puesto específico, consensuados por la Comisión de Seguimiento (CS)	AGOSTO 2024	AGOSTO 2024	AGOSTO 2024
Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento (CS) de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo en algún servicio específico y previamente definido por la CS que haya mostrado dichas dificultades	DICIEMBRE 2025	MARZO 2026	MARZO 2026
Adecuar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento, para búsqueda de incorporación de mujeres para la cobertura de puestos masculinizados	DICIEMBRE 2023	ENERO 2024	ENERO 2024
Garantizar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial conocen las vacantes internas que sean a tiempo completo. Dicha información estará publicada en la app con las diferentes ofertas de la compañía	DICIEMBRE 2023	TODO EL AÑO	MARZO 2024
Fomentar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial tienen el derecho preferente a vacantes que sean a tiempo completo, siempre que cumplan los requisitos del puesto. En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia de adoptarán medidas de acción positiva favorable a las mujeres	DICIEMBRE 2023	TODO EL AÑO	MARZO 2024
Crear un informe/BB.DD. que contenga el número de promociones internas (cambios de categoría) desagregadas por sexo de forma anual	DICIEMBRE 2025	MARZO 2026	MARZO 2026
Generar un protocolo de actuación para priorizar dentro del personal en plantilla respecto a candidaturas externas los pasos de contrato temporal y/o parcial a indefinido y/o completo, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad	DICIEMBRE 2024	MARZO 2024	Marzo 2024
Informar con transparencia y puntualidad a la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante por medios de comunicación habituales de la empresa (INTRANET) y los que se creen en el futuro	DICIEMBRE 2023	TODO EL AÑO	DICIEMBRE 2024

Crear un procedimiento de comunicación para actualización voluntaria, de las personas trabajadoras, que permita conocer el nivel de estudios y formación de una persona de la plantilla.	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	MARZO 2025
La empresa desarrollará en sus planes de formación acciones que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de carrera.	DICIEMBRE 2025	ENERO 2026	MARZO 2026
Facilitar a las personas que se encuentren en permisos de paternidad, maternidad, lactancia…que tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna, sin que su situación pueda afectar a su participación.	DICIEMBRE 2023	TODO EL AÑO	MARZO 2024
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo, a las personas relacionadas con los procesos de selección, promoción y formación, personal de RRHH, personal directivo y mandos intermedios	DICIEMBRE 2023	ENERO 2024	MARZO 2024
Incluir información respecto a sensibilización en igualdad en el manual de bienvenida de nuevas personas incorporadas	DICIEMBRE 2025	ENERO 2026	MARZO 2026
Introducir módulos de formación especializada en igualdad en la formación general de CRIT INTERIM, en el catálogo del Plan de Formación.	DICIEMBRE 2023	ENERO 2024	MARZO 2024
Formar a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento (CS) en materia de igualdad de oportunidades y sobre el acoso sexual	DICIEMBRE 2023	ENERO 2024	Marzo 2024
Asegurar que el plan de formación, el lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) cumplan los estándares de igualdad y perspectiva de género	DICIEMBRE 2025	ENERO 2026	ENERO 2026
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución, sus acciones, número de horas y la participación de mujeres y hombres en las acciones formativas	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	MARZO 2025
Incluir en la formación sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	Marzo 2025
Definir instrumentos para conocer las necesitades formativas de la plantilla tanto para su puesto de trabajo como en general y ponerlo en práctica para conocer dichas necesidades y la respuesta de la empresa a las mismas.	DICIEMBRE 2023	ENERO 2024	MARZO 2024
Establecer que la personas que estén suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación, siempre que cumplan los requisitos para su acceso y muestren interés en realizarlos	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	MARZO 2025
Realizar medidas formativas de reciclaje profesional a los trabajadoras/es que se incorporan en la Empresa a la finalización de bajas de larga duración	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	MARZO 2025
Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla y de acceso voluntario	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	MARZO 2025
Las formaciones obligatorias siempre que sea posible se realizarán dentro de la jornada laboral.	DICIEMBRE 2023	ENERO 2024	MARZO 2024
Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias por cuidado de menores y familiares) ejercidos según el sexo, tipo de contrato y de jornada y categoría profesional para su traslado a la Comisión de Seguimiento	DICIEMBRE 2025	ENERO 2026	MARZO 2026
Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones internas.	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	MARZO 2025
Las horas de las reuniones de trabajo propuestas por la empresa se realizarán dentro de la jornada y horario de los trabajadores y trabajadoras.	DICIEMBRE 2023	TODO EL AÑO	MARZO 2024

En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de dos meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajador/a pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a. Dicha duración máxima de dos meses podrá ampliarse siempre que se justifique la necesidad de un viaje al extranjero de mayor duración	DICIEMBRE 2025	ENERO 2026	MARZO 2026
Tener en cuenta para cambios de turno, movilidad geográfica y/o elección de vacaciones, a las familias monoparentales	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	MARZO 2025
Dar preferencia y facilitar de forma ágil la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre y cuando sea posible (similar puesto y condiciones) por parte de la empresa	DICIEMBRE 2023	ENERO 2024	MARZO 2024
Posibilitar que las personas que finalizan su periodo de maternidad o paternidad puedan disfrutar sus vacaciones sin necesidad de reincorporación al puesto de trabajo previamente.	DICIEMBRE 2023	ENERO 2024	MARZO 2024
Publicitar siempre que sea posible en los medios internos o redes sociales de la empresa de los hombres en puestos de responsabilidad que se acojan a medidas de conciliación, como ejemplo de que los hombres también pueden si quieren y se les facilita desde la empresa, siempre que la persona de su consentimiento.	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	MARZO 2025
Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento (CS) información sobre el registro salarial, en función del puesto y el sexo.	JUNIO 2024	JUNIO 2024	MARZO 2025
Realizar una campaña específica el día de la igualdad salarial con la brecha de género (22 febrero en España).	22 FEBRERO 2024	22 FEBRERO 2024	MARZO 2024
Realizar una "Declaración Institucional" (Protocolo de Acoso) firmada por la DG, que se colocará a la vista del personal, en que se declare que no se consentirán conductas como el acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la empresa	DICIEMBRE 2023	ENERO 2024	MARZO 2024
Difundir por los canales habituales de comunicación interna de la empresa, el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo	ENERO 2024	ENERO 2024	MARZO 2024
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	MARZO 2025
Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización no sexista de imágenes y lenguaje	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	MARZO 2025
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	MARZO 2024	MARZO 2024	MARZO 2024
Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento, en acoso Sexual y por Razón de sexo	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	MARZO 2025
Crear una guía de actuación de lenguaje inclusivo y garantizar el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones internas y en los canales de comunicación externos (página web,.....)	DICIMEBRE 2025	ENERO 2026	MRZO 2026

Verificar y corregir en su caso el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (Intranet, correos, tablón de anuncios, blogs,newsletters, chats internos etc.) y externos (redes sociales: twitter, facebook, linkedin..., web, folletos, campañas de publicidad, memorias anuales etc.) actuales o que se puedan crear, que tuvieran connotaciones sexistas y/o reproduzcan estereotipos de género que perjudiquen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso, la promoción, formación, etc.	DICIEMBRE 2025	ENERO 2026	MARZO 2026
Realizar campañas de difusión del compromiso de CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L. con la igualdad de oportunidades, como mínimo en las siguientes fechas: 8 de marzo y 25 de noviembre.	08 DE MARZO Y 25 NOVIEMBRE 2024	MARZO Y NOVIEMBRE 2024	MARZO 2025
Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante un comunicado en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	DICIEMBRE 2023	ENERO 2024	MARZO 2024
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, previa acreditación de la situación de víctima de violencia mediante sentencia, orden de protección, medida cautelar , informe de servicios sociales o servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente, o por cualquier otro título acordado por la empresa y parte social	DICIEMBRE 2024	ENERO 2025	MARZO 2025
	25 DE NOVIEMBRE 2024	25 NOVIEMRBRE 2024	MARZO 2025
Realizar una campaña especial el 25N: día contra la violencia de género			
Flexibilidad por parte de la empresa de los criterios de concesión de anticipos personales para atender situaciones de necesidad.	DICIMEBRE 2025	ENERO 2026	MARZO 2026
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses	DICIEMBRE 2023	ENERO 2024	MARZO 2024
	DICIEMBRE 2025	ENERO 2026	MARZO 2026
Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.			
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	MARZO 2025	MARZO 2025	MARZO 2025

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

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

Dicha Comisión se constituirá en el momento de la firma del Plan**.**

a) Composición de la Comisión

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación sindical y estará compuesta por los mismos miembros que conforman la Mesa de Negociación del Plan de Igualdad.

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

b) Funciones generales de la Comisión

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Interpretar el contenido del Plan.
- Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- Elaboración de 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.

c) Funciones específicas de la Comisión

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. Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

3. Analizar la adecuación de 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 la empresa 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 iniciados por acoso y su resolución, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer 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 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 desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa; los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc. La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

d) Funcionamiento de la Comisión

La Comisión de Igualdad se reunirá:

1. El primer año de vigencia a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad.

2. Durante la vigencia del Plan la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria1 vez al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.

3. 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.

4. De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser

convocadas con una antelación menor. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria. La solicitud de reunión deberá hacer constar el motivo o motivos de dicha reunión.

5. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos la mitad de los componentes de cada una de las partes.

6. 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 procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

e) Medios 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, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

- ✓ Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas

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

f) Duración y vigencia

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad o cualquiera de sus prórrogas y su sustitución por un nuevo plan.

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.

g) 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 conflicto

h) Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad.

De acuerdo con previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9.2 del RD 901/2020 y, sin perjuicio de las revisiones periódicas que en su caso se realicen, el presente Plan de Igualdad deberá revisarse:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

8. CALENDARIO PROVISIONAL DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO.

Año	Mes	Comisión
2024	Marzo	Seguimiento
2025	Marzo	Seguimiento
2026	Marzo	Seguimiento
2027	Marzo	Seguimiento

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

A los efectos de llevar a cabo el correcto seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, así como de las medidas contenidas en él, la Comisión de Igualdad aprueba la creación de la Comisión de Seguimiento, que se encargará de estas funciones. Con el fin de asegurar el cumplimiento de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento llevará a cabo las siguientes acciones:

- Creación de un calendario con sistema de alarmas donde se determinen los tiempos establecidos para cada una de las medidas contenidas en el Plan, con recordatorios previos a la fecha para comprobar su aplicación o, en su caso, la realización de acciones que lleven a su aplicación.
- Comunicación fluida y regular con los responsables de la implementación de cada medida, al menos cada seis meses, al objeto de dar seguimiento al establecimiento de las mismas. Esta comunicación podrá ser a través de cualquiera de los medios de comunicación existentes (teléfono, e-mail o reunión presencial o telemática).

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

Una vez aprobado el presente Plan, la Comisión de Igualdad acuerda que el seguimiento sea realizado por la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, que estará formada por cuatro (4) miembros para mayor eficiencia y que serán los encargados de realizar el seguimiento del presente Plan de igualdad, atribuyéndole a dicho órgano las siguientes funciones concretas además de lo previsto en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad:

1) Aprobar el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de seguimiento.
2) Realizar el seguimiento, control y evaluación anual del Plan de igualdad, de su implantación y de cuantas acciones contiene, tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres de la plantilla.
3) Dentro de las funciones anteriores, reunirse al menos una vez (reunión anual ordinaria) en el último trimestre de cada año. La fecha concreta será fijada conjuntamente por los miembros.
4) Emitir anualmente un informe de evaluación del Plan de igualdad durante la vigencia del mismo, y remitirlo a la Dirección .

Las reglas que regirán a la Comisión de seguimiento son las siguientes:

- La Comisión de seguimiento se constituirá dentro de los tres meses siguientes a la fecha de firma del Plan de igualdad.

- La Comisión de seguimiento creará y remitirá a RRHH, dentro de dicho trimestre, el calendario o cronograma de actuaciones que tenga previsto acometer de acuerdo con las funciones asignadas en el presente Plan.
- Los acuerdos se alcanzarán por mayoría entre las personas que lo forman.
- El tiempo de trabajo dedicado a las funciones como miembros de la Comisión de seguimiento, se considerarán tiempo de trabajo efectivo. Es decir, todas las horas destinadas al trabajo de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad serán a cargo de la Compañía.
- La duración de la Comisión de seguimiento irá aparejada a la duración del Plan de Igualdad. Si algún miembro abandonase la Compañía por cualquier motivo, se designará un sustituto o sustituta para sus funciones.
- De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

La Composición de la Comisión de seguimiento por acuerdo y consenso de todas las personas que forman la Comisión de igualdad, estará formada por un representante de la plantilla y un representante de la empresa, sin perjuicio de asesores o asesoras que puedan apoyar a cada parte. Para el presente Plan, se acuerda que compondrán la Comisión de seguimiento las siguientes personas:

- Por parte de la empresa:

- D. Javier Turo Antona, Director de RRHH
- Dª Milagros de Juan Fernández, Técnico de RRHH

- Por parte de la representación de la plantilla:

- Dª Soraya Varas Maroto, Dirección Sectorial, Sector Oficinas y Seguros, Fesmc-UGT
- Dª Raquel García Aguayo, Secretaria General Unión y Empleo

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad autorizará a Dª Mónica Mato Liquete al registro del plan de igualdad mediante la firma de un documento ad hoc, que será asimismo registrado.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUYENDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L., EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN

El presente Plan podrá ser modificado por la Comisión de seguimiento, si las circunstancias lo requiriesen, durante la vigencia del mismo.

En caso de que no fuese posible alcanzar un acuerdo por consenso de todos los formantes, o bien surgieran discrepancias con motivo de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de igualdad, y siempre y cuando no se trate de condiciones que deban ser modificadas para

dar cumplimiento a la normativa legal o convencional, se solventarán mediante la solicitud de arbitraje.

12. CONCLUSIONES

De cara a realizar unas conclusiones lo más útiles posibles, se procede a plasmar las fortalezas y debilidades de la Compañía en materia de igualdad.

En cualquier caso, se concluye que existen concretas debilidades de carácter leve que pueden ser superadas y fortalezas que deben mantenerse y reforzarse.

FORTALEZAS

1. CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L. mantiene una política de tolerancia cero con los actos de discriminación por razón de sexo.
2. En materia de incorporación de candidatos/as, no se han observado barreras internas ni externas para la incorporación de mujeres a su organización, salvo las propias del sector.
3. En términos de formación en general, CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L ha observado que la asistencia es paritaria desde un punto de vista de género. No se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres, ni viceversa, por lo que no se han tomado medidas para equiparar la situación.
4. CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L garantiza que las formaciones sean dentro del horario laboral, lo que permite la conciliación.
5. En el último año se ha promocionado prácticamente por igual a hombres y mujeres, sin que se observe ninguna disparidad entre sexos al respecto.
6. Los canales de comunicación están, como se muestra, claramente identificados y tienen la misma accesibilidad las mujeres que los hombres, no realizándose comunicaciones informales y/o solamente a determinadas personas.
7. Desde CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L se presta especial atención al lenguaje y las imágenes utilizadas durante las comunicaciones o publicaciones internas, procurando que sea inclusivo y no sexista. Además, se aplican distintos filtros para asegurarse de que esto se cumpla.
8. No se observan diferencias significativas en la distribución salarial entre hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto y los incentivos y beneficios existentes se aplican por igual a hombres y mujeres.
9. Las medidas de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral se aplican por igual a hombres y mujeres.
10. CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L no ha recibido ningún tipo de denuncia por acoso laboral pese al protocolo regulado y en vigor.
11. No se ha detectado ninguna situación mediante la cual existan personas de la plantilla o grupos de personas total o parcialmente en situación de exclusión de una participación plena en la Compañía. Y es que, existen numerosos factores que impiden tal detonante.

DEBILIDADES

1. No existen departamentos o puestos con competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, gestión de la información con enfoque de género, ni garantes de la integración de la igualdad en los órganos de CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L, que podrían facilitar la transmisión de este valor transversal a todos los ámbitos.

2. Actualmente, la formación impartida por CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L no se ha revisado desde un perspectiva y criterios de género.
3. Hasta la fecha, CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L no ha impartido formación en igualdad a nivel general.
4. No existe evaluación de riesgos laborales desde la perspectiva de género, valorando que no se realiza sobre estereotipos de género, e, igualmente, atendiendo a los riesgos de salud mental que suponen las desigualdades y la discriminación por razón de sexo.
5. No existe ningún programa o medida específica para el apoyo a las mujeres en riesgo de exclusión.

13. DIFUSIÓN DEL PLAN

El presente documento será remitido a todos los empleados y empleadas de la Compañía CRIT INTERIM ESPAÑA ETT, S.L mediante su comunicación a la plantilla en un plazo de 15 días desde su publicación en el Boletín Oficial.

Asimismo, se entregará un resumen de éste a cada nuevo empleado o empleada que se incorpore a la Compañía.

Por representación empresarial (RE):

- D. Javier Turo Antona, Director de RRHH

- Dª Milagros de Juan Fernández, Técnico de RRHH

Como representación legal de las personas trabajadoras (RT):

- Dª Soraya Varas Maroto, Dirección Sectorial, Sector Oficinas y Seguros, Fesmc-UGT

- Dª Raquel García Aguayo, Secretaria General Unión y Empleo