I PLAN DE IGUALDAD DE CRIT PROCESOS AUXILIARES



CRIT PROCESOS AUXILIARES

Declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

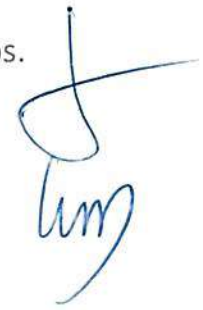
Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igual

Como indica el Real Decreto Ley 901/2020 que afecta, entre otros, al contenido y estructura de los Diagnósticos y Planes de Igualdad, se realiza un Informe de las conclusiones diagnósticas:

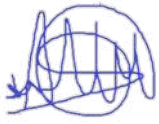
ÍNDICE:

Introducción

1. Metodología.
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.
3. Ámbito temporal.
4. Características de la plantilla.
5. Proceso de selección y contratación.
6. Acceso al empleo.
7. Clasificación profesional.
8. Formación.
9. Promoción.
10. Condiciones de trabajo.
11. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
12. Infrarrepresentación femenina.
13. Auditoria Retributiva.
14. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
15. Comunicación.
16. Lenguaje no sexista, salud laboral.
17. Violencia de género.
18. Presupuesto.
19. Acciones positivas, medias e indicadores. Objetivos generales y específicos. Medidas e indicadores. Responsable de Igualdad.
20. Seguimiento, evaluación y revisión periódica.
21. Solución extrajudicial de conflictos.
22. Calendario de reuniones de seguimiento y evaluación.







INTRODUCCIÓN:

Grupo Crit es una empresa socialmente comprometida, preocupada por la ética empresarial y con el objetivo de ayudar a las personas a lograr sus metas personales y profesionales.

Una empresa global que pone la digitalización y la tecnología al servicio de las personas, para ayudarlas en su búsqueda de empleo. Da tu siguiente paso profesional con nosotros.

Más de 500 trabajos en toda España cada semana. Ayudamos a miles de personas a encontrar trabajo cada semana

Perfiles técnicos, industriales, administrativos, personal de mantenimiento, recién licenciados, ingenieros con años de experiencia... y por supuesto, perfiles con idiomas.

Dinos cuál es tu punto fuerte para encontrarte el trabajo que buscas. Por supuesto, todos nuestros servicios de búsqueda de empleo y orientación laboral de cara a candidatos son completamente gratuitos.

Crit C.P.A es la unidad de externalización de servicios de Grupo Crit. Mediante la externalización de determinadas tareas, lograrás un ahorro de costes y un aumento de la productividad en tu empresa.

Nuestro equipo analiza tu caso, las necesidades de la compañía y de las tareas a externalizar. A partir de ahí, creamos un servicio adaptado concretamente a tu empresa, con el personal necesario y con un sistema de reportes específico para que podamos encargarnos de una parte de tus procesos, y que puedas seguir enfocándote en tu compañía.
Dotamos al equipo de los medios materiales necesarios, uniformidad, asumimos toda la parte administrativa y en materia de PRL, y ponemos en marcha sistemas de control con el objetivo de optimizar el servicio y reducir tiempos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 45, la obligatoriedad de todas las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y el deber de elaboración de un Plan de Igualdad para aquellas que cuenten con más de 250 trabajadoras/es en su plantilla, ampliando dicha obligatoriedad a las de menos, según Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Con el Real Decreto se amplía la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad para todas las empresas de más de 50 personas en plantilla, teniendo para ello un plazo de 3 años desde la publicación en el BOE, es decir, 08/03/2019.

A su vez, en la Ley 7/2007 de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, queda recogido en su disposición adicional octava la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral del empleo público, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, así como elaboran Planes de Igualdad en el marco del convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

La presencia de organismos públicos que velan por la garantía de las leyes pertinentes en materia de igualdad se remonta a 1983, cuando por medio de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, publicada en el Boletín del Estado el día 26 de octubre, se crea el Instituto de la Mujer como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura con la finalidad de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. Se busca así garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14.

El nacimiento del Instituto de la Mujer supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades, que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), encaminados a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad.

El Plan de Igualdad, según el art. 46, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

1. METODOLOGÍA:

El diagnóstico de situación es un estudio tanto cuantitativo como cualitativo de la situación de la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, analizando la presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de gestión de recursos humanos/personas, para detectar necesidades y definir objetivos de mejora orientados a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.

1º Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.

2.º El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

a) Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.
b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:

- Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.

- Distribución por sexo de la representación de las personas trabajadoras en relación con la plantilla.

- Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista, información dirigida a la clientela, compromiso con la igualdad de empresas proveedoras, suministradoras, o clientes, etc.

3.º El diagnóstico incluirá una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.

4.º En la elaboración del diagnóstico podrán participar, con el objeto de asesorar, a las personas legitimadas para negociar, personas con formación o experiencia específica en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

5.º El diagnóstico debe reflejar fielmente en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la gestión y estructura de la empresa, así como los ámbitos prioritarios de actuación.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD:

La elaboración de este **I Plan de Igualdad** se ha basado en una metodología participativa, en tanto que ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la Dirección y de la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad.

El presente **PLAN DE IGUALDAD** se suscribe, por tanto, por una parte, la representación de la Dirección de la empresa, y por la parte social, por la Representación de las Trabajadoras y Trabajadores.

El día 26 de noviembre de 2020 se reúnen de una parte la Dirección de **CPA** y de otra la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, quedando constituida la Comisión Negociadora del **I Plan de Igualdad de CPA**

La Comisión Negociadora la conforman:

EN REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE CPA

D. Fernando Cardeñosa Valera, con D.N.I. núm. 46458098-F

Dª Marta Molas Rodríguez, con D.N.I. núm. 38094012-D

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

D. Juan Manuel Lagarto del Real, con D.N.I. núm. 05419043-J, Sección Sindical U.S.O.

D. Aurelio José Martínez Molina, con D.N.I. núm, 26742606-T, Sección Sindical CSIF

La Comisión Negociadora de Igualdad acuerda que se nombre presidente, de entres sus integrantes a **D, Juan Manuel Lagarto del Real** y Secretario a **D. Fernando Cardeñosa Valera**.

Según el ***Art 6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro,*** la Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades ha tenido siguientes competencias:

a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán nuestro plan de igualdad.
b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la ***Ley orgánica***

3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos de Carácter Personal y el Reglamento 679/2016 y demás disposiciones en materia de Seguridad en la Información.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en **CPA** estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.

Una vez validado el presente Plan la Comisión de Negociación pasará a ser la Comisión de seguimiento y evaluación.

3. ÁMBITO TEMPORAL:

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de cuatro años, a contar desde la firma del Plan, esto es 23 de septiembre de 2021 y hasta el 23 de septiembre de 2025, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Además, la auditoría retributiva que recogerá el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan

encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

3. La empresa establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento. Además, el Plan de actuación contiene un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

4. CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA

Con datos de 31 de diciembre de 2020 el total de plantilla de la entidad es de 195 mujeres (23,78%) y 625 hombres (76,22%), es decir, 820 personas trabajadoras en total.

La brecha de género de representatividad es de 52,44% en favor de los hombres (valor de referencia de la igualdad: 0%).

El índice de feminización existente se sitúa en el 0,31 muy por debajo del límite que este marcado en 1, lo que indica que se trata de una plantilla masculinizada, ajustándose a la representación de las mujeres en la empresa

Por lo que el resultado en estos indicadores serán los de referencia en los diferentes parámetros de análisis, siendo la referencia 60% 40%, se necesita hacer un enfoque la diversidad y gestionar este enfoque para mejorar los procesos de gestión de personas libres

En relación con la distribución de la plantilla según las edades, un 47% de mujeres tiene entre 30 y 45 años y otro 48% tiene más de 45 años. En el caso de los hombres, la mayoría, (54%) está en la franja de edad entre 30 y 45 años.

Cabe señalar como punto positivo el alto porcentaje de mujeres en el rango de entre 30 y 45 años, a pesar de que los datos de ocupación en España en general muestran que éste es el rango de edad en el que las mujeres tienen mayores problemas de empleabilidad

Se recomienda garantizar la gestión de la diversidad existente en la plantilla, por lo que se propondrá medidas de acción positiva en el Plan de Igualdad.

Velar por el cumplimiento con la Ley 13/1982, de 7 de integración social de minusválidos y Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Se recomienda profundizar en la correlación entre los tramos de edad de antigüedad con las categorías profesionales y niveles jerárquicos.

5. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Políticas de reclutamiento, selección, contratación e integración En las ofertas de empleo que publica Crit Proceso Auxiliares siempre se hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje evitando utilizar el masculino genérico. Por ejemplo: "Asesor/a Comercial" o "Técnico/a de Seguridad, Salud y Bienestar".

Se indica como Área de mejora la incorporación en perspectiva de género en los procesos de selección y en la toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género, evitando la tendencia habitual en el sector de Empresas de Servicios donde hay más presencia de Hombres que de Mujeres

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género:

- Valoración de puestos de trabajo
- Métodos de Selección
- Procedimiento para la publicación de ofertas en los portales que utiliza la empresa.

Además, tiene que haber un mecanismo para la revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor, de la igualdad de oportunidades.

Es Indispensable la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

La empresa tiene un Manual de Acogida que se les entrega a toda persona de nueva incorporación este Manual tendrá todos los protocolos de la empresa incluidos los del ámbito de la Igualdad de Género.

6. ACCESO AL EMPLEO:

Hemos podido observar que en la segregación horizontal, hay Grupos Profesionales con desequilibrios entre el número de mujeres y hombres en la empresa, que parecen ser causados no tanto por la gestión de los recursos humanos de la organización (pues se han estudiado las políticas y no hay indicios de discriminación, como ha podido verse en puntos anteriores), sino por la cultura social.

Todavía el perfil de operaciones y nave se percibe en la sociedad de forma general con la figura de un hombre. Es complicado, por tanto, que las mujeres se animen a presentar sus candidaturas para estos puestos (condicionadas por los estereotipos y roles aun presentes en la sociedad actual). Esto, a su vez, origina que no cuenten con experiencia y/o formación en este sector.

El hecho de que haya menor proporción de candidaturas para puestos como, "Mozo/a" o "Carretillero/a" dificulta que la compañía pueda aumentar el porcentaje de mujeres para estos puestos. Lo mismo ocurre a la inversa, para puestos de Back Office. Por ello la empresa ha de trabajar más si cabe para poder combatir estas barreras externas, sociales y culturales.

También para algunos puestos hay parte de la jornada que se realiza en horario nocturno. Todo esto supone que sea más difícil conciliar vida-trabajo, necesidad que, como comentamos anteriormente, todavía suele recaer en las mujeres en mayor medida.

Esta es otra barrera difícil de combatir y en la que también hay que poner el foco de atención.

7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se propone el establecimiento de criterios y sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el art. 28.1 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

Esta actuación quedará supeditada a lo que establezca el reglamento del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dicha regulación se establece en el RDL 902/2020 para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

8. FORMACIÓN

De los 53 cursos impartidos en formación en el último año, se percibe una gran brecha que por los datos presentados por la empresa se entiende por los sectores más masculinizados, no están incluidos los cursos obligatorios de PRL para el desempeño del puesto.

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

Desde el Departamento de Formación se envía la plantilla de detección de necesidades en torno al mes de septiembre a los directores, directores de división, gerentes y responsables de área para que recopilen las necesidades formativas de sus equipos de cara al año siguiente. Posteriormente las necesidades recibidas, son analizadas para incluirlas o no al Plan de Formación.
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 servicios o bien por necesidades no previstas, los responsables, gerentes, directores o desde el área de Prevención de Riesgos, pueden solicitar formaciones para los

trabajadores en función a esas necesidades puntuales no previstas en el Plan de Formación.

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

Convienen profundizar en el análisis de datos cuantitativos de solicitud, acceso, participación a la formación, pudiéndose incorporar en la actualización de diagnóstico para el seguimiento del Plan del Igualdad.

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género todo el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la empresa, como, por ejemplo, al servicio de la promoción del sexo/género menos representado en posiciones donde exista subrepresentación.

Incorporar cláusulas con proveeduría de servicios de formación en materia de corresponsabilidad en cumplimiento con la igualdad y los contenidos ofertados.
Incluir acciones formativas en igualdad y género como obligatorias para la plantilla.

9. PROMOCIÓN

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
Para determinadas posiciones (mandos intermedios y personal de corporativo), la intervención de R.R.H.H es requerida para evaluar el proceso de promoción. En estos casos, se utiliza una metodología de entrevista por competencias.

El servicio o el responsable del cliente proponen habitualmente a la persona que, por desempeño, potencial y desarrollo en el puesto piensan que puede ser susceptible de promoción para la posición en cuestión y R.R.H.H evalúa a las candidaturas propuestas

En el caso de puestos menos críticos (puestos operativos en servicios), la promoción es decidida por el propio responsable, en base a los criterios de desempeño de la persona hasta ese momento en el servicio

No existen planes de carrera "oficiales" en la organización, pero sí que, mediante la evaluación comentada en el punto anterior, se puede llegar a determinar potencialidades para la ocupación de puestos en la organización a futuro

No se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa. Los procesos de promoción atienden a la idoneidad de la persona candidata para desempeñar la función independientemente de su sexo
No se han puesto en marcha acciones para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa

En función de la obligatoriedad de formar a los trabajadores en materia de prevención.
Aquellas personas trabajadoras que deben ser acreditados en el uso de una maquina en concreto o en cualquier otra certificación.
En el caso de las habilidades o ante carencias detectadas, son los responsables junto con el Departamento de Formación quien establece quien ha de formarse.
El Departamento de Formación puede reforzar una competencia estratégica de la compañía en concreto y por ello determina cual es colectivo a formar.

No se imparte formación sobre igualdad de género a la plantilla

En la personal promocionada no existe desde RRHH, un método de valoración y seguimiento una vez se ha realizado dicha promoción, solo de manera informal.

Por lo que el Plan de Igualdad tiene que afianzar el procedimiento de promoción desde la perspectiva de género, para garantizar la ausencia de sesgos de género en el mismo, y con ello, aprovechamiento del talento que reside en la organización, mejorando su aportación a la empresa, al clima laboral, al compromiso y fidelización de esta con la empresa.

Generar la información necesaria para el análisis, y con ella, un sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción en favor de contribuir a política en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad

10. CONDICIONES DE TRABAJO, AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En Grupo Crit están trabajando en un proyecto para un plan de desarrollo del Teletrabajo

La sociedad de la actualidad está sometida a continuos y avanzados cambios que, tanto a nivel personal como profesional, hacen que las personas y las organizaciones tengan que adaptarse. Una de las modalidades más demandadas y con mayor auge en los entornos laborales de la actualidad es el Teletrabajo, que combina las políticas corporativas de la compañía con los recursos tecnológicos necesarios para llevarlo a cabo. En Crit Procesos Auxiliares van a apostar por las necesidades de las personas trabajadoras de la nueva era digital

Se propone actualizar las valoraciones de los puestos de trabajo,

Se propone hacer entrevistas de salida en los puestos de mayor rotación que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, principalmente en situaciones de ceses voluntarias, con el propósito de seguir detectando posibles fallos del entorno laboral.

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a los "Ceses Voluntarios" con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo.

Deberá aplicarse lo dispuesto en el RDL 902/2020 sobre la realización de la auditoría retributiva para garantizar la máxima "trabajo de igual valor, misma retribución", la empresa esta trabajado para tener presentado a la Comisión de Seguimiento con fecha 16/01/2022.

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

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El personal de Estructura tiene un día laborable en la semana de su cumpleaños para disfrutar con la familia.

Se recomienda fomento y promoción de la corresponsabilidad ante el bajo nivel de acceso a medidas por parte de los hombres

Se recomienda el repaso y el estudio o adopción de algún mecanismo que contribuya a la ordenación del tiempo de trabajo

12. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Baja representatividad de mujeres en puestos de mayor responsabilidad y puestos técnicos, de acuerdo con las características del sector.

Desarrollar programas para la promoción del liderazgo femenino y su incorporación en la estrategia empresarial.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Fomentar la promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

13. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como "la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto".

Existe una variedad de teorías sobre cómo y por qué las mujeres se enfrentan a una discriminación salarial en el mercado laboral, y no solo ocurre porque las empresas puedan subestimar las habilidades de las trabajadoras, es decir, a través de "discriminaciones directas" sino que tiene otras múltiples causas. Entre ellas destacan:

- Diferencias salariales debido a la segregación vertical y segregación horizontal.

- Diferencias salariales por remunerar de forma diferenciada trabajos que aportan el

mismo valor a la organización.

- Diferencias por jornadas parciales o reducciones de jornada que asumen mayoritariamente las mujeres.

- Complementos antigüedad

Por otra parte, la empresa dispone de un pack de beneficios sociales a disposición de todo el personal de la empresa:

Como medidas para moderar la brecha salarial existente se debe:

- Trabajar poniendo foco en la división de puestos por género, de manera que se equilibren las medias salariales.

- Promover medidas de conciliación de manera que solicitar una reducción de jornada (que conlleva una reducción proporcional del salario) sea la última opción.

- Teniendo en cuenta que, según la OIT, "cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de diferente contenido, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en general es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual", también se podría realizar una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), es decir, un análisis para determinar con mayor precisión el valor relativo de las diferentes funciones de un puesto de trabajo, con el objetivo de establecer una clasificación justa del conjunto de funciones desempeñadas que, además, pueda tomarse como base para la fijación de salar

Sujeto a desarrollo del Reglamento del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dicho desarrollo reglamentario corresponde a lo dispuesto en el RDL 902/2020.

Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad.

La auditoría retributiva tiene la misma vigencia que el presente plan de igualdad, es decir, cuatro años.

TOTAL MUJERES Y HOMBRES CRIT P AUXILIARES	IMPORTES EFECTIVOS		IMPORTES EQUIPARADOS	
	PROMEDIO DIFERENCIA TOTAL Retrib Ef	MEDIANA DIFERENCIA TOTAL Retrib Ef	PROMEDIO DIFERENCIA TOTAL Retrib Equip	MEDIANA DIFERENCIA TOTAL Retrib Equip
POR AGRUPACIÓN PROFESIONAL	-1%	35%	3%	3%
POR VALORACIÓN DE PUESTOS	18%	27%	3%	18%

La media de lo efectivamente percibido corresponde a un -1%. Sin embargo, los resultados muestran una diferencia del 35% en la mediana de la retribución

Efectivamente la percibida por las mujeres con respecto a la percibida por los hombres.

Esto se debe a que en el total de personal laboral se incluyen los puestos de personal de dirección esta ocupado mayoritariamente por hombres y los puestos con menos responsabilidad hay más por mujeres que desplazan el valor central hacía abajo, al estar menor remunerados por la naturaleza del puesto. Al equiparar las retribuciones, aumenta la diferencia en la media al 17% y disminuye la mediana hasta el 12%.

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

Razón Social: CRIT PROCESOS AUXILIARES - NIF:
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-21
31-12-21

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	P.P.P.EXTRAS	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	QUEBRANTO	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							0%	0%	13%	2%			3%
Hombre	1669	3116	20	1913	1032	2965	9.206	1.534	2.511	11.571	0	0	11.630
Mujer	673	1552	2	1017	499	1518	9.206	1.534	2.186	11.321	0	0	11.327

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	P.P.P.EXTRAS	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	QUEBRANTO	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01							-2%	-1%	23%	2%			2%
Hombre	325	883	8	196	667	871	9.062	1.510	2.237	11.127	0	0	11.153
Mujer	226	666	1	186	471	658	9.205	1.533	1.732	10.890	0	0	10.892
GRUPO 02							0%	0%	8%	0%			1%
Hombre	1239	2026	5	1572	349	1926	9.222	1.537	2.383	11.407	0	0	11.477
Mujer	419	822	0	778	24	802	9.250	1.542	2.199	11.355	0	0	11.375
GRUPO 03							0%	0%	13%	5%			5%
Hombre	118	169	7	120	16	143	9.823	1.637	4.671	14.064	0	0	14.193
Mujer	45	56	1	46	4	51	9.816	1.636	4.075	13.375	0	0	13.539
GRUPO 04							-1%	0%	58%	20%			20%
Hombre	14	17	0	12	0	12	11.589	1.931	7.092	18.565	0	0	18.565
Mujer	6	6	0	5	0	5	11.761	1.935	2.964	14.789	0	0	14.789
GRUPO 05							-1%	-2%	-31%	-14%			-14%
Hombre	14	17	0	10	0	10	15.461	2.551	12.513	28.019	0	0	28.019
Mujer	1	1	0	1	0	1	15.645	2.608	16.348	31.993	0	0	31.993
GRUPO 06							-1%	-1%	26%	12%			30%
Hombre	3	4	0	3	0	3	17.916	2.986	16.297	34.244	0	0	51.460
Mujer	1	1	0	1	0	1	18.065	3.011	12.010	30.075	0	5.953	36.028

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

Razón Social: CRIT PROCESOS AUXILIARES - NIF:
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-21
31-12-21

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	TOTAL SALARIO Eq	[illegible] Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib. Eq
TOTAL							-3%	2%	65%	3%
Hombre	1669	3116	20	1913	1032	2965	8.730	12.346	162	12.509
Mujer	673	1552	2	1017	499	1518	9.033	12.096	57	12.153

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	TOTAL SALARIO Eq	[illegible]	TOTAL [illegible] Eq
GRUPO 01							**-2%**	**3%**	**-26%**	**3%**
Hombre	325	883	8	196	667	871	8.688	**11.743**	39	11.782
Mujer	226	666	1	186	471	658	8.840	**11.433**	48	11.482
GRUPO 02							**-3%**	**1%**	**66%**	**1%**
Hombre	1239	2026	5	1572	349	1926	8.626	**11.979**	112	12.091
Mujer	419	822	0	778	24	802	8.912	**11.879**	38	11.917
GRUPO 03							**-20%**	**-12%**	**80%**	**-7%**
Hombre	118	169	7	120	16	143	8.642	**14.030**	743	14.773
Mujer	45	56	1	46	4	51	10.410	**15.726**	151	15.877
GRUPO 04							**-4%**	**1%**	**91%**	**3%**
Hombre	14	17	0	12	0	12	11.412	**19.015**	445	19.460
Mujer	6	6	0	5	0	5	11.862	**18.802**	42	18.844
GRUPO 05							**-2%**	**1%**		**1%**
Hombre	14	17	0	10	0	10	15.310	**32.253**	0	32.253
Mujer	1	1	0	1	0	1	15.645	**31.993**	0	31.993
GRUPO 06							**-18%**	**14%**	**44%**	**21%**
Hombre	3	4	0	3	0	3	15.282	**35.056**	10.667	45.723
Mujer	1	1	0	1	0	1	18.065	**30.075**	5.953	36.028

Importes efectivos:

- *Promedios y medianas*

No existen diferencias porcentuales superiores al 25% en los grupos Profesionales

Importes equiparados:

- *Promedios y medianas*

No hay de manera porcentual una brecha mayor al 25% .

Asignación de pesos a cada tipo de factores

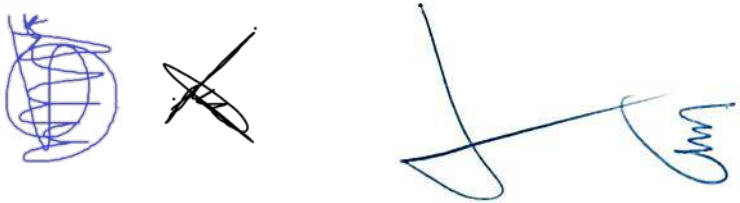
Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	45%
B. RESPONSABILIDAD	40%
C. CONDICIONES DE TRABAJO	15%
	100%
Check:	OK

	CONTROL REPARTO:
	A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
	B. RESPONSABILIDAD
	C. ESFUERZO
	D. CONDICIONES DE TRABAJO

2. Asignación de pesos a cada uno de los factores, dentro de su tipo

La columna tipo debe estar ordenada ascendentemente

Tipo	Nombre del Factor	Género
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idiomas	NEUTRO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimiento del desempeño	NEUTRO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	NEUTRO
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre maquinaria	NEUTRO
5. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	NEUTRO
5. CONDICIONES DE TRABAJO	Gestión del Presupuesto	NEUTRO



PUESTOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
AREA MANAGER 2
BUSINESS UNIT MANAGER
BUSINESS UNIT MANAGER
COORDINADORA
TECNICA PRL
ENCARGADA
TECNICA MEJORA CONTINUA
JEFA DE EQUIPO
JEFA DE SERVICIO
JEFA DE TURNO
OFICIAL 2ª
TECNICA RRHH
CONSULTORA COMERCIAL- PERSONAL ADMINISTRATIVA
SUPERVISORAS SERVICIO
AYUNDANTE DE OFICIOS
AYUNDANTE DE OFICIOS
ADMINISTRATIVA
AUX. ADMINISTRATIVA
PERSONAS AUXILIAR ADMINISTRATIVA
RESPONSABLE DE EQUIPO
MOZA CARRETILLERO
PEON ESPECIALISTA
REPARTIDOR CON FURGONETA
CARRETILLERA
PERSONAL COMERCIAL
RESPONSABLE DE EQUIPO LIMPIEZA
PERSONAL DE RECEPCIÓN
GRABADOR DE DATOS
MOZA
MANIPULADORA
PEONA
REPARTIDORA DE PRENSA
LIMPIADORA









REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: CRIT PROCESOS AUXILIARES - NIF:
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-21 fecha inicio
31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.CONV	MEJ.VOL.	P.P.F.EXTRAS	COMP.PERS.	ANTIG.	Tot COMPL. SAL. Ef	TOTAL SALARIO Ef	QUEBRANTO		TOTAL Retrib. Ef
TOTAL			**30%**			**30%**	**100%**	**100%**	**38%**	**34%**		**64%**	**35%**
Hombre	*1669*	*3116*	*1.737*	*0*	*0*	*289*	*6*	*0*	*1.511*	**3.248**	*0*	*98*	*3.346*
Mujer	*673*	*1552*	*1.211*	*0*	*0*	*202*	*0*	*0*	*930*	**2.141**	*0*	*35*	*2.176*

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.CONV.	MEJ.VOL.	P.P.P.EXTRAS	COMP.PERS.	ANTIG.	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	QUEBRANTO		TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01			**54%**			54%			**51%**	**52%**		99%	57%
Hombre	87	542	129	0	0	22	0	0	106	**235**	0	106	241
Mujer	71	433	60	0	0	10	0	0	52	**112**	0	1	113
ESCALA 02			**-68%**			-68%		100%	**-24%**	**-46%**		-137%	-47%
Hombre	245	553	1.091	0	0	182	0	0	1.104	**2.195**	0	25	2.220
Mujer	155	236	1.833	0	0	305	0	0	1.366	**3.199**	0	59	3.258
ESCALA 03			**42%**			43%	100%		**50%**	**46%**		62%	48%
Hombre	1171	1770	1.981	0	0	330	11	0	1.583	**3.564**	0	91	3.656
Mujer	352	746	1.139	0	0	189	0	0	789	**1.928**	0	35	1.963
ESCALA 04			**45%**			45%			**65%**	**56%**		68%	57%
Hombre	20	23	5.915	0	0	985	0	0	7.255	**13.170**	0	1.432	14.602
Mujer	15	18	3.232	0	0	539	0	0	2.536	**5.768**	0	459	6.227
ESCALA 05			**6%**			6%			**1%**	**3%**		63%	5%
Hombre	142	187	4.862	0	0	809	0	0	4.552	**9.414**	0	198	9.612
Mujer	55	67	4.576	0	0	759	0	0	4.518	**9.094**	0	74	9.168
ESCALA 06			**-8%**			-9%			**32%**	**14%**		-84%	14%
Hombre	17	27	5.250	0	0	872	0	0	6.609	**11.859**	0	45	11.904
Mujer	5	5	5.694	0	0	949	0	0	4.477	**10.171**	0	83	10.254
ESCALA 07			**-17%**			-17%			**2%**	**-8%**		82%	-8%
Hombre	12	14	3.243	0	0	540	0	0	3.000	**6.243**	0	42	6.285
Mujer	42	47	3.800	0	0	633	0	0	2.951	**6.750**	0	7	6.758

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Razón Social: CRIT PROCESOS AUXILIARES - NIF:
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-21
31-12-21

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.P.P.EXTRAS	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	QUEBRANTO	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib. Ef
TOTAL			0%	0%	33%	15%			16%
Hombre	1669	3116	360	60	293	653	0	0	702
Mujer	673	1552	360	60	195	555	0	1	572

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P.P.P EXTRAS	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	QUEBRANTO	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01			0%	0%	0%	0%		0%	0%
Hombre	87	542	9	2	13	23	0	1	23
Mujer	71	433	9	2	13	23	0	1	23
ESCALA 02			-220%	-220%	-87%	-147%			-137%
Hombre	245	553	237	39	283	536	0	0	536
Mujer	155	236	757	126	530	1.322	0	6	1.328
ESCALA 03			31%	31%	40%	33%			35%
Hombre	1171	1770	669	111	472	1.126	0	0	1.126
Mujer	352	746	463	77	283	756	0	15	771
ESCALA 04			29%	29%	30%	35%			27%
Hombre	20	23	3.742	624	2.429	6.548	0	0	6.548
Mujer	15	18	2.638	440	1.691	4.257	0	0	4.257
ESCALA 05			3%	3%	12%	17%			16%
Hombre	142	187	4.174	696	3.614	8.144	0	0	8.144
Mujer	55	67	4.043	674	3.180	6.739	0	0	6.739
ESCALA 06			-115%	-115%	-91%	-117%			-117%
Hombre	17	27	2.918	486	2.932	5.479	0	0	5.479
Mujer	5	5	6.272	1.045	5.589	11.862	0	0	11.862
ESCALA 07			-103%	-103%	-39%	-37%			-37%
Hombre	12	14	1.608	268	1.487	3.806	0	0	3.806
Mujer	42	47	3.266	544	2.060	5.221	0	0	5.221

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS

Promedios

Razón Social: CRIT PROCESOS AUXILIARES - NIF:

PERIODO DE REFERENCIA
01-01-21
31-12-21

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	[illegible]	TOTAL SALARIO Eq	[illegible]	[illegible]
TOTAL							-3%	15%	2%	65%	3%
Hombre	1669	3116	20	1913	1032	2965	8.730	3.617	12.346	162	[illegible]
Mujer	673	1552	2	1017	499	1518	9.033	3.064	12.096	57	[illegible]

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq		TOTAL Bonus Eq
ESCALA 01							**-6%**	**4%**	**-4%**	**100%**	**2%**
Hombre	87	542	1	1	539	541	8.645	1.716	**10.361**	649	10.011
Mujer	71	433	0	0	433	433	9.124	1.648	**10.772**	2	10.774
ESCALA 02							**-1%**	**11%**	**2%**	**-45%**	**2%**
Hombre	245	553	8	199	339	546	8.619	3.337	**11.956**	44	12.000
Mujer	155	236	1	185	41	227	8.723	2.969	**11.693**	64	11.756
ESCALA 03							**-3%**	**19%**	**3%**	**61%**	**4%**
Hombre	1171	1770	4	1529	137	1670	8.617	3.331	**11.948**	118	12.066
Mujer	352	746	0	712	19	731	8.913	2.684	**11.597**	46	11.643
ESCALA 04							**9%**	**55%**	**30%**	**62%**	**33%**
Hombre	20	23	0	14	2	16	10.422	9.175	**19.597**	1.727	21.324
Mujer	15	18	0	15	2	17	9.533	4.144	**13.678**	650	14.328
ESCALA 05							**-14%**	**-9%**	**-12%**	**63%**	**-11%**
Hombre	142	187	4	148	5	157	9.271	5.986	**15.257**	244	15.501
Mujer	55	67	1	60	4	65	10.535	6.538	**17.073**	91	17.164
ESCALA 06							**20%**	**54%**	**37%**	**-911%**	**34%**
Hombre	17	27	3	10	10	23	11.803	11.122	**22.925**	8	22.933
Mujer	5	5	0	4	0	4	9.453	5.103	**14.556**	83	14.639
ESCALA 07							**7%**	**11%**	**8%**	**-10%**	**8%**
Hombre	12	14	0	12	0	12	9.577	4.605	**14.182**	4	14.187
Mujer	42	47	0	41	0	41	8.941	4.100	**13.040**	5	13.045

Importes efectivos:

- Promedios y medianas

Nuevamente en este análisis no encontramos diferencias superiores al 25% en las escalas.

  - **ESCALA 04**
- En esta escala tenemos a la mayor parte del Departamento comercial aunque tienen el mismo puesto de trabajo, cada uno tiene un nivel retributivo establecido y negociado individualmente, al anualizar las retribuciones, la diferencia disminuye hasta el 18%.

Importes equiparados:

- Promedios y medianas

Diferencia superior al 25% en la escala 04 por los motivos anteriormente expuestos. En el resto de las escalas, las diferencias porcentuales son inferiores al 25% o inexistentes.

Conclusiones:

Comparar retribuciones efectivamente percibidas por trabajadoras y trabajadores con casuísticas muy diversas (diferente jornada semanal, situación contractual, con situaciones de incapacidad temporal o accidente, con bajas de maternidad) no proporciona información fidedigna de las posibles brechas salariales entre hombres y mujeres. Sin embargo, al anualizar y normalizar los salarios percibidos se puede observar que, salvo en un puesto en concreto y por su especial casuística (Profesor, las diferencias porcentuales no son superiores al 25%. Además, no todos los conceptos retributivos han podido normalizarse o anualizarse por su naturaleza retributiva desvirtuando así los datos y dificultando la comparabilidad entre personas de diferentes sexos que ocupan los mismos grupos profesionales o con puestos de igual valor.

14. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Por otra parte, se dispone de un "Protocolo para la Prevención del Acoso en el Trabajo" que está anexado al Plan de Igualdad anterior. Este protocolo recoge una declaración de principios que se aplica a todas las personas trabajadoras pertenecientes a GRUPO CRIT CPA.

También contiene una definición de las conductas constitutivas de acoso separadas por tipologías, medidas preventivas, así como un procedimiento de actuación en caso de darse algún caso de acoso en el trabajo.

El personal conoce la existencia del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de género

Desde la Dirección se indica que no se ha dado ningún episodio de acoso sexual o acoso por razón de género en la organización

Se va a desarrollar un Protocolo especifico contra el Acoso Sexual y Razón de Sexo que será anexado al Plan de igualdad

15. COMUNICACIÓN

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en GRUPO CRIT CPA son:

- Paneles de comunicación interna / tablones de anuncios, colgados en todos los centros de trabajo.
- Reuniones presenciales. Se han consolidado medidas orientadas a lograr que las reuniones sean más prácticas y eficaces para la consecución de objetivos. Algunas recomendaciones son:

✓ Convoca la reunión dentro del horario laboral
✓ Prepárate la reunión y llega puntual

✓ Marca roles entre los asistentes
✓ Participa de forma concisa
✓ Cierra la reunión haciendo un resumen de lo acordado

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.)

Se establece mínimo una reunión anual para comunicar los objetivos, proyectos del año e información sobre la evolución de la compañía

Desarrollo e implementación de la Política de Igualdad de Oportunidades y trato en todas las áreas y niveles de la empresa, tanto a nivel interno como externo.
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

Deberá definirse una campaña de comunicación para la plantilla, de la difusión y puesta en marcha del propio Plan.

16. LENGUAJE NO SEXISTA, SALUD LABORAL

Se aconseja revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de CPA desde la perspectiva de género.

Se aconseja la revisión para integración efectiva de la Guía para el uso no sexista del lenguaje que ya tiene la empresa, además de realizar una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso en la empresa.

Igualmente se aconseja que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de la empresa reciban actualización formativa y apoyo técnico para su implementación respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto dos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más.

En Grupo Crit CPA se cumplen las medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales estipuladas por ley.

Además, Grupo Crit tiene en la estructura del Grupo un Departamento de PRL con Técnicas/os de Prevención de Riesgos Laborales, que dependen de HR.
Se ha realizado una Evaluación de Riesgos y un Plan de Prevención incluyendo las medidas específicas para protección de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Se requiere profundizar en el análisis desde la perspectiva de género en materia de salud laboral para mejorar la política preventiva y sus estrategias

17. VIOLENCIA DE GÉNERO

Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a darles mayor protección

Promover de la realización de campañas de difusión de tolerancia cero a la violencia de género y los derechos que por convenio les asiste a quien la sufre y aquellos de mejora que pudieran implementarse por parte de la empresa

18. PRESUPUESTO

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el Plan de Igualdad.

1. Proceso de selección y contratación: 1.000 €

2. Clasificación Profesional: 1.000 €

3. Formación: 15.000 €

4. Promoción Profesional: 1.000 €

5. Condiciones de trabajo: 1.000 €

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral: 2.000 €

7. Infrarrepresentación femenina: 1.500 €

8. Retribuciones: 2.000 €

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: 1.500 €

10. Violencia de género: 3.500 €

11. Comunicación y sensibilización: 1.500 €

19. ACCIONES POSITIVAS, MEDIDAS E INDICADORES.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones

Fecha 2 trimestre de 2022

OBJETIVO ESPECÍFICO. - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

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 y Dpto. de Operaciones	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 incluira 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 estudiara 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	Nº personas de nueva contratación por sexo en puestos con subrepresentación	Informe anual de plantilla	Dpto. RR.HH y Dpto. de Operaciones	Anualmente, durante la vigencia del plan

(principalmente en puestos del ámbito logístico e industrial)				
Incentivar el uso de contratos de interinidad en casos de maternidades, paternidades o jornadas reducidas, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad	Nº contratos de interinidad	Nº contratos de interinidad / Nº de casos de maternidad-paternidad y jornadas reducidas	Dpto. RR.HH y Dpto. de Operaciones	Anualmente, durante la vigencia del plan
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 y Dpto. de Operaciones	Anualmente, durante la vigencia del plan
Establecer un mecanismo para que la totalidad de plantilla tenga la posibilidad de manifestar su voluntad de aumentar (o variar) su jornada laboral de forma voluntaria. A través de la web Grupo Crit.com se puede modificar tu preferencia de jornada	Contar con un mecanismo o procedimiento para manifestar dicha voluntad	Mecanismo/proce dimiento habilitado	Dpto. RR.HH y Dpto. de Operaciones	Primer año 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 y Dpto. de Operaciones	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 y Dpto. de Operaciones	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 y Dpto. de Operaciones	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 en la app	Nº vacantes publicadas / Nº vacantes en la app =1	Dpto. RR.HH y Dpto. de Operaciones	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 equivalentes de idoneidad y competencia de adoptarán medidas de acción positiva favorable a las mujeres	Nº actuaciones	Informe anual de plantilla	Dpto. RR.HH y Dpto. de Operaciones	Anualmente, durante la vigencia del plan

PROMOCIÓN:

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones

Fecha 1er trimestre de 2022

OBJETIVO ESPECÍFICO. - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterio objetivos, cuantificables, públicos y transparentes

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 Dpto de Operaciones	Anualmente, durante la vigencia del plan
Concienciar y sensibilizar al equipo de operaciones de la aplicación de un proceso de promoción interna que cumpla los estándares de igualdad y perspectiva de género, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad	Proceso de promoción interna revisado	Dpto. RR.HH y Dpto de Operaciones	Primer año 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 y Dpto de Operaciones	Durante la vigencia del Plan
Crear un procedimiento de promoción establecido en la compañía por la Comisión de Seguimiento (CS), para comprobar que los criterios establecidos en el mismo cumplen con el principio de igualdad y no discriminación, siendo objetivos, no sexistas, públicos, lo más homogéneos posibles y basados en competencias y desempeño	Proceso de promoción interna revisado	Dpto. RR.HH y Dpto de Operaciones	Reunión Comisión Seguimiento
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 (app) y los que se creen en el futuro	Vacantes en la app	Dpto. RR.HH y Dpto de Operaciones	Durante la vigencia del plan
Informar a la persona candidata contactada y no seleccionada para un puesto, sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándola sobre sus áreas de mejora, puntos fuertes y posibilidades de desarrollo	Feedback personas no seleccionadas	Dpto. RR.HH y Dpto de Operaciones	Durante la vigencia del plan
Crear una herramienta desde al APP de la persona trabajadora o desde la pagina WEB de CPA, para actualización voluntaria, 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 y Dpto de Operaciones	Anualmente, durante la vigencia del plan
Fomentar el incremento de la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad en los que están subrepresentadas (como son p.ej. BUM , Coordinador/a..) mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad	Nº de mujeres promocionadas a Jefas de equipo, supervisora, coordinadora y técnica de operaciones etc...	Dpto. RR.HH y Dpto de Operaciones	Anualmente, durante la vigencia del plan
Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento (CS) de las barreras de	Informe de barreras del servicio consensuado	Dpto. RR.HH y Dpto de Operaciones	Segundo año del plan

las mujeres para promocionar dentro de la empresa, en algún servicio específico y previamente definido por la CS que haya mostrado dichas barreras			
La empresa desarrolllará 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 Dpto de Operaciones	Anualmente, durante la vigencia del plan
Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres para ser promocionadas a puestos de Dirección y Mandos intermedios o puestos de toma de decisiones	Nº personas promocionadas (cambio de categoría) por sexo en puestos de Dirección y Mandos intermedios	Dpto. RR.HH y Dpto de Operaciones	Anualmente, durante la vigencia del plan
Garantizar, siempre y cuando sea posible, las mujeres estén representadas en un 60% en las formaciones para el liderazgo	Nº de mujeres participantes en formaciones de liderazgo	Dpto. Formación	Anualmente, durante la vigencia del plan
Facilitar a la personas que se encuentren en permisos de paternidad, maternidad, lactancia...que tengan las mismas posibilidad de participar en los procesos de promoción interna, sin que su situación pueda afectar a su participación, las personas podran tener acceso atraves del portal de la persona trabajadora	Nº vacantes en la App	Dpto. RR.HH y Dpto de Operaciones	Primer año del plan

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones

Fecha 2º trimestre de 2022

OBJETIVO ESPECÍFICO Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomenta una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando lo principios de Igualdad

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
Desarrollar un registro retributivo desagregado por sexo y los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo.	Nº personas	Informe anual de plantilla	Dpto. RR.HH	Durante la vigencia del plan
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino	Nº personas	Informe anual de plantilla	Dpto. RR.HH	Durante la vigencia del plan
Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo	Nº personas	Informe anual de plantilla	Dpto. RR.HH	Durante la vigencia del plan

FORMACIÓN.

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones

Fecha 2º trimestre de 2022

OBJETIVO ESPECÍFICO. - Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar los principios de Igualdad

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de opotunidades y acoso sexual y por razón de sexo, a las personas relacionadas con los procesos de selección, promocion 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 género en la formación de Grupo CRIT , en el catalogo del Plan de Formación.	Nº de personas formadas	Informe anual de plantilla	Dpto. Formación	Durante la vigencia del plan
Formentar la acción positiva de acceso a los cursos formativos para los sexos subrepresentados, siempre que cumplan los requisitos solicitados para su realización, mediante la creación de un protocolo/procedimiento con recomendaciones de acciones en materia de igualdad	Nº personas inscritas desagregadas por sexo	Informe anual de plantilla	Dpto. Formación	Anualmente, 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	Primer año 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. El plan de formación se negociará previamente a su ejecución con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras	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 Empresa a la finalización de bajas de larga duración	Nº de medidas formativas de reciclaje	Nº de medidas formativas de reciclaje / Nº personas incorporadad = 1	Dpto. Formación	Anualmente, durante la vigencia del plan
Fomentar la puesta en marcha de acciones formativas en el plan de formación anual que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a los cargos de responsabilidad en el marco del desarrollo de planes de carrrera	Nº de acciones formativas que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad	Plan de formación anual negociado con RLT	Dpto. Formación	Anualmente, durante la vigencia del plan
En los puestos de responsabilidad en los que hay desequilibrio en la presencia de ambos sexos, se fomentará la incorporación de un mayor porcentaje de mujeres en accciones formativas, siempre que sea posible	N º de mujeres con puesto de responsabilidad participantes en acciones formativas	Nº de mujeres con puesto de responsabilidad participantes en acciones formativas respecto al número de mujeres en ese puesto	Dpto. Formación	Anualmente, durante la vigencia del plan
Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a	Módulos formativos de igualdad de trato y oportunidades	Módulos formativos de Grupo CRIT	Dpto. Formación	Segundo año del plan

toda la plantilla y de acceso voluntario				
Las formaciones obligatorias siempre que sea posible se realizarán dentro de la jornada laboral, siempre ajustándose a los turnos horarios de cada servicio	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

POLITICA RETRIBUTIVA

OBJETIVO ESPECÍFICO. - Garantizar la igualdad retributiva

Responsables: Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones

Fecha Durante el 1er trimestre de cada año.

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE
Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento (CS) información sobre las retribuciones fijas y variables, así como complementos salariales y mejoras voluntarias, en función del puesto y el sexo, para los principales puestos de la compañía o para los solicitados de forma específica por la CS	Informe retribuciones fijas y variables, así como complementos salariales y mejoras voluntarias, en función del puesto y el sexo	Informe anual de plantilla	Dpto. RR. HH
Informar a la plantilla de la existencia del registro retributivo, explicando su contenido y el sistema de clasificación profesional utilizado.	Información recibida por la plantilla. Nº de consultas realizadas sobre el registro	Informe Anual	Dpto. RRHH
Implementar medidas correctoras en caso de detectar brecha salarial	Informe anual	Informe Anual	Dpto. RR. HH
Realizar una campaña específica el día de la igualdad salarial con la brecha de género (22 febrero en España), incluyendo, si fuese posible, algún caso de acción positiva	Campaña igualdad salarial	Campaña realizada	Dpto. RR. HH

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones

Fecha 2 trimestre de 2022

OBJETIVO ESPECÍFICO. - Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

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 al Comité de Empresa y 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 Dpto. de Operaciones	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 convocadas = 1	Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones	Durante la vigencia del plan
Realizar una encuesta periódicamente, en servicios previamente seleccionados por la Comisión de Seguimiento, que sirva para analizar las necesidades reales de la plantilla en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a fin de garantizar que los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se adecuan a las necesidades reales de los trabajadores y a las trabajadoras	Encuesta	Realización de la encuesta	Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones	Durante la vigencia del plan

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 y Dpto. de Operaciones	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 y Dpto. de Operaciones	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 y Dpto. de Operaciones	Anualmente, durante la vigencia del plan
Facilitar la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada , así como las cotizaciones a la Seguridad Social de la jornada completa en aplicación del art. 37.6 del ET, que da derecho a los/las progenitores/as, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años, enfermo grave o afectado por alguna enfermedad grave, cuyo listado y criterios están recogidos en el RD 1148/2011.	Nº de peticiones de información	Nº de informaciones facilitadas / Nº de peticiones de información = 1	Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones	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 y Dpto. de Operaciones	Anualmente, durante la vigencia del plan
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas, en el portal de la persona trabajadoras o en comunicado internos.	Campaña de comunicación	Campaña realizada	Dpto. Marketing	Primer año 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

COMUNICACIÓN:

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

Fecha 2 trimestre de 2022

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
Promover el uso de canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias o expresar opiniones desarrollando una campaña informativa sobre la existencia, ubicación, contenidos y funcionamiento de los canales de comunicación internos y los nuevos que se puedan crear	Buzón de sugerencias	E-mail publicado	Dpto. Marketing	Primer año del plan
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. HR	Primer año del plan
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	Durante 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

Difundir la existencia, dentro de la empresa de la persona/as responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono.) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad. De dicha información se dará traslado a la Comisión de Seguimiento, con la que se pondrá en común las posibles soluciones	Contacto difundido y sugerencias recibidas	Comunicación realizada	Dpto. Marketing	Primer año del plan
Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad	Utilización de logotipos	Utilización de logotipos / totalidad de campañas realizadas	Dpto. Marketing	Primer año del plan
Realizar campañas de difusión del compromiso de Grupo CRIT con la igualdad de oportunidades, como mínimo en las siguientes fechas: 8 de marzo, 28 de junio 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

SALUD LABORAL

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones

Fecha 2º trimestre de 2022

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
La información preventiva trasladada a los Comités de Seguridad y Salud, estará, siempre que sea posible, desagregada por sexos	Información preventiva desagregada por sexos	Informe Comité Seguridad y Salud	Dpto. Prevención	Anualmente, durante la vigencia del plan

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
Formar y sensibilizar al equipo de responsabilidad de las operaciones específicamente en el procedimiento de riesgo por embarazo, lactancia natural...	Nº de acciones de sensibilización y formación y nº personas formadas	Nº de acciones de sensibilización y formación y nº personas formadas / total de plantilla en esos puestos = 1	Dpto. Prevención	Durante la vigencia del plan

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones

Fecha 2 trimestre de 2022

OBJETIVO ESPECÍFICO. - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesional	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Informe Comité S	Dpto. RR.HH	Anualmente, durante la vigencia del plan
Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe Anual	Informe Comité S	Dpto. RR.HH	Anualmente, durante la vigencia del plan

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones

Fecha 2 trimestre de 2022

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADORES	RESULTADOS	RESPONSABLE	CALENDARIO
Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Protocolo de Acoso adjuntado	Protocolo de acoso comunicado	Dpto. RRHH y PRL	Primer año del plan
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 a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo y a la Comisión de seguimiento.	Nº de formaciones y nº de horas	Comunicaciones internas y externas corregidas	Dpto. Prevención	Durante 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	Nº de Curso	Dpto. Prevención	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. HR	Durante la vigencia del plan
Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Campaña realizada	Dpto. Prevención	Primer año del plan

VIOLENCIA DE GÉNERO

Responsables: Dpto. Formación, Dpto. RR. HH y Dpto. de Operaciones

Fecha 2º trimestre de 2022

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 y Dpto. de Operaciones	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 y Dpto. de Operaciones	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 y Dpto. de Operaciones	Anualmente, durante la vigencia del plan

20. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y se comprometen a trabajar conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades

o discriminaciones que existan para la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

La Comisión de Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento 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 D. Juan Manuel Lagarto del Real (Sección Sindical Nacional USO) y D. Aurelio Martínez Molina (Sección Sindical Nacional CSIF) de la parte social y Dª Marta Molas Rodriguez y D. Fernando Cardeñosa Valera de la parte empresarial.

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 dé 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 CPA 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 ordinaria 2 veces 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 Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad

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

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

- ✓ Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- ✓ Durante la fase de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad, se dotará de un crédito sindical específico para los delegados y delegadas titulares de la Comisión o grupos de trabajo que se creen en módulos de 40 horas por trimestre.

Este crédito sindical tendrá la finalidad de ser una herramienta para la preparación de reuniones, recibir formación, asistencia a jornadas sobre estudios en igualdad etc.

- ✓ Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito sindical.
- ✓ Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión y asesores/as, para las reuniones de la Comisión y las de preparación de la misma serán a cargo de la empresa, siempre y

cuando el desplazamiento se realice desde otra provincia.

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 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.

21. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

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

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

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos

22. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

2022.

SEP

Seguimiento x

Evaluación

2023.

MAR SEP

Seguimiento x x

Evaluación x

2024.

MAR SEP

Seguimiento x x

Evaluación

2025.

MAR SEP

Seguimiento	x	x
Evaluación	x	

