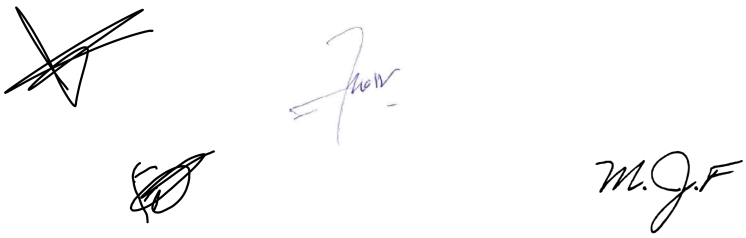
CRIT CONSULTORÍA

PLAN DE IGUALDAD

VALIDEZ DE APLICACIÓN: 2025-2029



ÍNDICE

1. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD 8

2. INTRODUCCIÓN 8

2.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA 9

3. COMPROMISO DIRECCIÓN 11

4. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN 12

4.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD 12

4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA 13

4.3. PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO 14

4.4 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 16

4.5 CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS 16

4.6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 16

4.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 17

4.8 VIOLENCIA DE GÉNERO 17

4.9 COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE 18

4.10 CONCLUSIONES 18

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA 18

6. OBJETIVO GENERAL PLAN DE IGUALDAD 21

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD 21

7.1.- Cultura organizacional y compromiso con la igualdad 25

7.2.- Acceso al empleo, selección y contratación 26

7.3.- Área de clasificación, promoción y estabilidad en el empleo 27

7.4.- Área de formación ..... **¡Error! Marcador no definido.**

7.5.- Política salarial 28

7.6.- Infrarrepresentación femenina 29

7.7.- Área de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y corresponsabilidad . **¡Error! Marcador no definido.**

7.8.- Violencia de Género 31

7.9.- Prevención y salud laboral 32

7.10.- Prevención y atención del acoso sexual y/o por razón de sexo **¡Error! Marcador no definido.**

7.11.- Comunicación inclusiva y no sexista y sensibilización 33

7.12.- Seguimiento y mejora del Plan de Igualdad ..... **¡Error! Marcador no definido.**

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA 36

9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA 38

- REUNIONES Y ACTAS 38

- CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS 39

1. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad es el fruto del Acuerdo alcanzado por unanimidad el día 25 de abril de 2025 en el seno de la Comisión Negociadora ("CN") constituida al efecto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, la CN del Plan de Igualdad ha sido conformada en los términos legalmente exigidos y por los siguientes miembros:

- En **representación de CRIT CONSULTORIA S.L.:**

  - D. Javier Turo Antona, Director de RRHH, con DNI núm. 08.928.669-T.
  - Dª Milagros de Juan Fernández, asesora, con DNI núm. 02.648.948-S

- En **representación de los trabajadores y las trabajadoras:**

  - Dª Inmaculada Álvarez Mora, presidente Sección Sindical Nacional de USO
  - D. Juan Manuel Lagarto del Real, asesor, USO

MANIFIESTAN

-Que las partes se reconocen recíprocamente la legitimación y representación que ostentan, que en la parte sindical es proporcional a la representatividad unitaria existente hoy en día.

-Que, durante el transcurso de la negociación, además de los asesores, las partes han estado representadas en las negociaciones bien por los titulares de la representación o bien por las personas designadas por ellos.

Y como consecuencia de ello, ACUERDAN aprobar el presente PLAN DE IGUALDAD.

2. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de CRIT CONSULTORÍA S.A se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo,

de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de CRIT CONSULTORÍA, S.A y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

2.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de CRIT CONSULTORÍA, S.A

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

- Convenios de la Empresa Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.

- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/192), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.

En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.

- Recomendación del Comité de ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.

- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.

- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- Recomendación del Comité de ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.

- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).

- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.

- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.

- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional:

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.

- 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.

- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico **ANDALUCÍA**	- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. - Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.
PAIS VASCO	- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
GALICIA	- Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. - Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género.
LA RIOJA	- Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja.
COMUNIDAD DE MADRID	- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
COMUNIDAD	- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre

VALENCIANA	la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.









CATALUÑA	- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. - Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista -

Convenio colectivo de aplicación:

Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos

3. COMPROMISO DIRECCIÓN

La dirección de CRIT CONSULTORÍA, S.A, declara su compromiso con 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, 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.

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, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "l*a 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 de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga 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 entidad 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 solo 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 elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

4. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Las partes, en el seno de la Comisión Negociadora, han negociado el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

4.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La empresa cuenta con un compromiso para con la igualdad de trato y de oportunidades. Se ha tomado la determinación de avanzar en ello, siendo evidencia el Informe de Diagnóstico sobre el que se fundamental el presente Plan de igualdad.

La empresa dispone de políticas de no discriminación y Código Ético, y de actuaciones de compromiso en este ámbito en las que se alude expresamente a sus políticas de igualdad,

La empresa garantiza el derecho de afiliación sindical de las personas trabajadoras, así como de la libertad sindical

4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

De conformidad con la información analizada, en 2024 la plantilla de la Compañía se compone por un total de 254 personas trabajadoras, de las cuales 138 son mujeres (54%) y 116 son hombres (46 %).

El mayor rango de edad donde se encuentran las mujeres es la edad entre 30 a 47 años, en él existe una clara presencia femenina con un 64% de presencia de las mujeres.

En CRIT CONSULTORÍA la mayor parte de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a jornada completa.

- De las personas trabajadoras que prestan sus servicios a jornada completa, un 96% (111) son hombres mientras que el 93% (128) restante son mujeres.

- De las personas trabajadoras que prestan sus servicios a jornada parcial, el dato es equiparado con un 4% en ambos sexos.

  Si cabe señalar que en la empresa solo son mujeres quien tienen la jornada reducida (5)

La estabilidad de la plantilla es fundamental para la empresa por ese motivo la contratación de toda la plantilla es indefinida a ejercicio del 2024 y a que han tenido transformaciones durante el año, el convenio de aplicación.

Horario:

La jornada laboral, para todos aquellos trabajadores/as afectados por el presente Convenio, no podrá exceder de mil setecientas sesenta y ocho horas (1.768 horas) anuales en cómputo efectivo de trabajo, tanto para la jornada partida como para la continuada.

Horas Extraordinarias:

Las horas extraordinarias se regulan según el convenio colectivo.
Asimismo, las horas extraordinarias son compensadas con tiempo de descanso o son retribuidas.

4.3. PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

- **PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

CRIT CONSULTORÍA, S.A garantiza la igualdad de oportunidades para todas las candidaturas, garantizando la no discriminación por razón de sexo.

La idoneidad de estas se valora teniendo en cuenta la experiencia profesional, las competencias técnicas, las competencias corporativas y la adecuación a la cultura corporativa y a los valores de la Compañía.

Para acceder a un determinado puesto de trabajo no existen referencias al sexo como condicionante.

El contenido de las pruebas y cuestionarios es idéntico para todas/os las/los candidatas/os.

La filosofía de trabajo y los valores corporativos de CRIT CONSULTORÍA precisan de un ambiente de trabajo diverso y cooperativo, en el que cada profesional pueda desarrollar su labor de un modo libre y creativo. El respeto a las distintas sensibilidades es un valor único que facilita el intercambio de ideas y el progreso de compañía.

El código ético de CRIT CONSULTORÍA recoge específicamente el compromiso con la igualdad de oportunidades y garantiza la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

En este sentido, para el óptimo funcionamiento es necesario reclutar, seleccionar y retener el mejor talento de acuerdo con la legislación vigente y las mejores prácticas profesionales. Por ello, la Empresa promueve los siguientes principios básicos relacionados con la selección de las personas trabajadoras:

- Respetar la igualdad de oportunidades y asegurar la no discriminación ya sea por razón de raza, edad, sexo, estado civil, ideología, procedencia, religión o por cualquier otra circunstancia de carácter personal, física o social.

- Se asegura que el proceso de selección se rige por criterios de mérito y competencia.

- Garantizar en el proceso de selección la absoluta confidencialidad siguiendo las normas de protección de datos personales que sean de aplicación.

-

Se sigue un proceso objetivo en cada selección, en el que se establecen especificidades en función del nivel profesional del puesto a cubrir o su complejidad, sin que haya un proceso distinto por razón de género como se indica los datos.

A lo largo de 2024, se han incorporado a la Compañía un total de 55 personas trabajadoras, de las cuales el 47% (14) son mujeres y el 53% (16) restante hombres.

- **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

La promoción en CRIT CONSULTORÍA, S.A se efectúa en base a las capacidades profesionales y a las características personales exigidas para los puestos concretos a cubrir, independientemente del sexo.

En CRIT CONSULTORÍA, S.A velaremos por establecer un procedimiento de promoción desde la perspectiva de género para garantizar la ausencia de sesgos de género en el mismo y con ello el aprovechamiento del talento que reside en la organización, mejorando su aportación a la empresa y el clima laboral.

Se generará 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 la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa

- **FORMACIÓN**

CRIT CONSULTORÍA, S.A, cuenta con un plan de formación que establece en base a tres criterios

- La detección de necesidades de la compañía.
- Las formaciones que surgen en la elaboración del mapa de talento.
- Unos itinerarios formativos, que se establecen en función a determinados puestos.

Los objetivos de la formación son mejorar las habilidades de la plantilla para desempeñar sus puestos de trabajo; contribuir a la evolución de la cultura en cada momento y dar soporte a la actualización de la gestión y nuevas herramientas. El desarrollo de competencias es una palanca que impacta en el crecimiento sostenible de la compañía y favorece la empleabilidad de todo el personal.

Se ofrece formación de Especialización Técnica, Formación genérica, y Transversal.

Por tipo de formación se observa que la mayoría de los cursos son de tipo técnico, seguidos de los de habilidades y la normativa, todas las formaciones se realizan dentro de la jornada laboral.

En el criterio de participación prima la obligatoriedad de formar a los trabajadores en materia de prevención, así como la acreditación 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 Recursos humanos quienes establecerán las prioridades formativas para asegurar un buen desempeño.

CRIT CONSULTORÍA, S.A promueve la realización de acciones formativas que facilitan de igual forma a mujeres y hombres el desarrollo de sus habilidades y competencias. Es por ello que el desarrollo del talento, desde el ámbito de la capacitación de la plantilla, se aborda a través de diferentes planes y programas de formación que pretenden cubrir las diversas necesidades existentes.

4.4 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

De acuerdo con el análisis de los datos obtenidos para la elaboración del Diagnóstico, se muestra que, a grandes rasgos la empresa está feminizado, los puestos de máxima responsabilidad están ocupados por mujeres.

Los puestos más subrepresentados es el puesto de operaciones (personal de almacén)

4.5 CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

Los datos aportados por la empresa muestran que la gran mayoría de la plantilla tiene contratos indefinidos

Si atendemos a los contratos indefinidos a jornada completa corresponden al 83% de los hombres y el 73% de las mujeres en plantilla.

4.6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El Departamento de Recursos Humanos de CRIT CONSULTORÍA, S.A vela por el cumplimiento de los pactos individuales de reducción de jornada y horarios especiales por características específicas del puesto, acordados individualmente y por el cumplimiento de la Política de Jornada, Horario y Vacaciones, facilitando así el disfrute de la conciliación de la vida laboral y familiar.

CRIT CONSULTORÍA, S.A no realiza distinciones por género con el objetivo de fomentar el ejercicio corresponsable de sus derechos por parte de ambos progenitores.

Hay jornada Flexible, además los días 24 de diciembre, ,31 de diciembre y 4 de enero se adelanta la hora de salida del centro de trabajo.

Resulta relevante destacar que la Empresa cumple con todas las medidas de conciliación laboral y familiar contempladas en la ley.

4.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CRIT CONSULTORÍA no dispone de una política formal de prevención, detección y resolución de situaciones de acoso sexual

Se implantará como parte del Plan de Igualdad un Protocolo de prevención, garantías y canales de comunicación de situaciones de discriminación o acoso.

4.8 VIOLENCIA DE GÉNERO

El convenio colectivo regula específicamente las medidas de protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de género.

No hay Protocolo de Violencia de Genero en la compañía

No hay conocimiento en la empresa de situaciones que pudieran verse afectadas por esta materia.

4.9 COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

La empresa no dispone de un departamento de comunicación, la página web de la empresa no se percibe ninguna imagen sexista, ni tampoco en redes sociales.

Con carácter general, la información facilitada por la Empresa a través de los canales de comunicación que emplea de forma habitual tiene en cuenta los principios de un lenguaje respetuoso e inclusivo en materia de igualdad para ofrecer y promover una imagen igualitaria, evitando estereotipos de género.

Asimismo, siempre se personaliza el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido, procurando utilizar palabras que sirven para los dos géneros, incluyendo imágenes que contribuyan a romper estereotipos de género
CRIT CONSULTORÍA, S.A vela porque la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmita los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que el lenguaje utilizado en sus comunicaciones sea inclusivo.

4.10 CONCLUSIONES

Los datos extraídos, así como el análisis realizado, nos han acercado un poco más a la realidad de nuestra organización y, en definitiva, de nuestra plantilla.

Tenemos que continuar mejorando en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo especialmente la presencia de mujeres para conseguir la igualdad real.

A la vista de ese análisis de situación se establecen unas medidas a implantar para cada una de estas materias con objetivos y planes acción que se muestran en este documento.

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* materializa el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor a través de dos herramientas básicas: el registro retributivo anual y la auditoría salarial, esta última como parte del diagnóstico de igualdad.

Para el diagnóstico de la situación retributiva se llevará a cabo el análisis de la siguiente documentación:

- Sistema de clasificación de puestos de la empresa: El procedimiento utilizado para la elaboración de la valoración de los os puestos de trabajo de CRIT CONSULTORÍA es el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo propuesto por la Dirección General del trabajo del Ministerio de Trabajo y de economía social, con el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad (publicado en abril del 2022).

- Registro salarial: CRIT CONSULTORÍA cuenta con su Registro retributivo anual.

- **Otros factores desencadenantes de posibles diferencias retributivas**: análisis de otros factores y variables que puedan influir en desigualdades retributivas entre mujeres y hombres (medidas conciliación, promoción, etc.).

Los datos con los que se ha realizado este estudio pertenecen **al año 2024**

En los cálculos de diferencias retributivas entre trabajadoras y trabajadores se observan brechas salariales no mayores del 25% en el promedio de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales y en la CRIT CONSULTORÍA en el salario base y el salario total. La diferencia del promedio de la masa salarial del total de la plantilla es inferior al 25%.

Se procede al análisis pormenorizado por los diferentes niveles de agrupación de los puestos de trabajo por igual valor. Se realiza el análisis sobre los promedios.

CONSIDERACIONES GENERALES:

- CRIT CONSULTORÍA es una **empresa feminizada** formada por puestos de trabajo ocupados principalmente por mujeres. Sin embargo, no existe una significativa **segregación ocupacional vertical y horizontal** (los puestos de mayor valor y responsabilidad están ocupados por mujeres) que fomenta condiciones económicas que repercuten directamente a favor de la masa salarial de la plantilla de personas trabajadoras

- Algunos complementos son acordados de manera individual (mejora voluntaria, complemento personal variable comerciales. etc.). Si bien, no se pone en duda su legitimación; al carecer de información objetiva y analizar sólo los resultados económicos, éstos favorecen a la plantilla.

- Existen pluses de productividad, rendimiento o funciones que también muestran que son asignados en su mayoría a la plantilla de trabajadores.
- Muchos conceptos no son recibidos por puestos altamente feminizados como (auxiliar administrativa, azafatas o limpiadoras).

- Se observa que complementos asociados a la posibilidad de realizar horas complementarias favorecen a las mujeres. Sin embargo, aquellos asociados a trabajar en festivo u horario nocturno son recibidos en mayor cantidad por la plantilla de trabajadores. Si bien no se puede hablar de discriminación dado que las cuantías están establecidas y son para ambas plantillas, el acceso a dichas horas por parte de las trabajadoras es menor.

PLAN DE ACTUACIÓN

Aun no habiéndose detectado brecha salarial directa en las escalas analizadas, se señala la importancia de la realización de las siguientes medidas para ir disminuyendo/eliminando las diferencias salariales detectadas:

1. Fomento de la presencia equilibrada en los puestos de mayor rango jerárquico para corregir la segregación vertical en la empresa.
2. Formación en perspectiva de género de las personas que intervienen en la toma de decisiones de la asignación de complementos con el objetivo de evitar sesgos de género y promover la objetividad en los criterios de asignación de los complementos.
3. Analizar con perspectiva de género el registro retributivo anual para conocer la evolución de la plantilla y de las diferencias salariales, así como la eficacia de las medidas adoptadas.

6. OBJETIVO GENERAL PLAN DE IGUALDAD

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de CRIT CONSULTORÍA, S.A, se aplicará a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá a todos los trabajadores de los siguientes centros de trabajo:

CENTROS DE TRABAJO.

CRIT CONSULTORÍA Barcelona C/ Marques de Sentmenat, 54 planta 4 puerta 3
CRIT CONSULTORÍA Madrid C/ José Abascal, 55, 1 DCHA

ÁMBITO TEMPORAL:

El presente Plan de Igualdad se aplica a todo el personal de CRIT CONSULTORÍA, S.A, así como a todas aquellas personas que vayan incorporándose a la compañía.

En cuanto al ámbito temporal entrará en vigor en la fecha de su firma, independientemente de su fecha de publicación y mantendrá su vigencia durante un plazo de 4 años,

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, CRIT CONSULTORÍA, S.A, activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

7.1.- Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

7.2.- Acceso al empleo, selección y contratación

7.3.- Área de clasificación profesional, promoción y estabilidad en el empleo.

7.4.- Formación.

7.5.- Política salarial.

7.6.- Infrarrepresentación femenina.

7.7.- Área de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y corresponsabilidad.

7.8.- Violencia de género.

7.9.- Prevención y Salud Laboral

7.10.- Prevención y atención del acoso sexual y/o por razón de sexo

7.11.- Comunicación y Sensibilización

7.12.- Seguimiento y mejora del Plan de Igualdad

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativa dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

Así mismo también se establecen los indicadores pertinentes y responsables por área.

5.1.- Objetivos generales.

Continuar consolidando la igualdad y la perspectiva de género en la gestión de la Empresa con carácter transversal en todos sus ámbitos y áreas de actuación, promoviendo una cultura Empresarial que vele por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

5.2.- Objetivos específicos

Área	Objetivo
Acceso al empleo, selección y contratación	Consolidar el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en la selección de personal.
Condiciones laborales	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos infrarrepresentados.
Formación	Potenciar, mediante acciones formativas, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y promover, a través de formación específica, la diversidad y la inclusión (género, equipos intergeneracionales…).
Promoción y desarrollo profesional	Favorecer el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, velando por que el sistema de desarrollo y promoción profesional atienda a criterios objetivos ajenos al sexo o al uso de las medidas de conciliación.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal,	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral bajo principios de equidad, objetividad, razonabilidad y proporcionalidad.

Área	Objetivo
familiar y laboral	
Retribución	Continuar garantizando y velando por la igualdad retributiva en todos los niveles de la Empresa a través de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Garantizar la Prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados
Comunicación y sensibilización	Avanzar en la sensibilización de todas las personas trabajadoras en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la utilización de un lenguaje inclusivo, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas, fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional.
Salud laboral con perspectiva de género	• Consolidar y avanzar en garantizar una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva con perspectiva de género.
Violencia de género	• Contribuir a la protección de las víctimas de violencia de género. A estos efectos solo se entenderá que concurre una situación de violencia de género cuando se acredite la condición de víctima por alguna de las formas legalmente aceptadas.

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

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

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

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

7.1.- ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO

Consolidar el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en la selección de personal

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Velar por que no existan normativas que puedan resultar discriminatorias, tanto de forma directa como indirecta.	Procedimiento Selección (Documentos Estandarizados de la empresa)	Área de RR. HH	Desde la firma del Plan
Designar un Agente de Igualdad como persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Empresa, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan einforme a la Comisión de Seguimiento	Persona designada	Área de RR. HH	El primer año del Plan
Seguir utilizando un lenguaje neutro e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo.	Ofertas Publicadas	Área de RR. HH	Desde la firma del Plan
Seguir formando en igualdad a las personas que participen en los procesos de selección.	N.º de personas formadas/ Nº de horas de Formación	Área de Selección	4 meses desde la aprobación del plan

7.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA Y PROMOCIÓN

OBJETIVO:

Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos infrarrepresentados.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Impartir formación en igualdad de género al personal de la empresa implicado en los procesos de promoción para garantizar la objetividad de los procesos	Nº de acciones de sensibilización y formación y Nº personas formadas	Departamento de Formación	Durante la vigencia del plan
Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres en los distintos puestos.	Número de mujeres / número personas en esos grupos y puesto / Número de vacantes ofertadas.	Área de RR. HH	Anualmente
Poner en conocimiento de las personas trabajadoras la existencia de una herramienta donde, de manera voluntaria, pueden actualizar su CV.	Difusión y conocimiento de la herramienta	Área de RR. HH	Segundo año del Plan

7.3.- FORMACIÓN

OBJETIVO

Potenciar, mediante acciones formativas, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y promover, a través de formación específica, la diversidad y la inclusión (género, equipos intergeneracionales…).

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo, a las personas relacionadas con los procesos de selección, promoción y formación, personal de RRHH, personal directivo y mandos intermedios	Nº de acciones de sensibilización y formación y nº personas formadas	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	Dpto. RR.HH.	Primer año del plan
Formar a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento (CS) en materia de igualdad de oportunidades y sobre el acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.	Nº de personas formadas / informe de satisfacción de la formación / número de horas de la formación	Dpto. Formación	Reunión Comisión Seguimiento

7.4.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO:

Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral bajo principios de equidad, objetividad, razonabilidad y proporcionalidad

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Evidencia del cumplimiento.	Dpto. RR. HH	Durante la vigencia del plan
Se difundirá y actualizará puntualmente, a través de los canales de comunicación de la empresa, los derechos y medidas de conciliación que se vayan determinando por Ley.	Acción desarrollada de difusión de los derechos de conciliación y de sensibilización	Dpto. RR.HH.	Primer año del plan
Siempre que las circunstancias organizativas y productivas lo permitan, se posibilitará la adaptación de jornada y/o reducción de jornada para estudios acreditados oficiales y homologados, relacionados con los puestos de la empresa. Una vez finalizados los estudios, la persona volverá a sus condiciones laborales de origen.	N.º de veces que se ha solicitado/disfrutado.	Dpto. Formación	Desde la Firma del Plan Igualdad

7.6.- RETRIBUCIÓN.

OBJETIVO.

Continuar garantizando y velando por la igualdad retributiva en todos los niveles de la Empresa a través de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Seguimiento anual de la retribución a través del registro retributivo elaborado conforme a las exigencias del RD 902/2020	Registro realizado y traslado para su análisis a la Comisión de seguimiento.	Dpto. RR. HH	Anualmente, durante la vigencia del plan
Entregar a la comisión de seguimiento el registro salarial anual desagregado por sexo.	Evidencia del registro entregado a la CS.	Dpto. RR. HH	Anualmente, durante la vigencia del plan

7.7. PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO.

Garantizar la Prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en caso de actualización de la norma.	Protocolo modificado	Dpto. RR. HH	Durante la vigencia del plan
Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Contenido y número de veces que se ha incluido	Dpto. RR. HH	Primer año del plan
Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Informe anual	Dpto. RR. HH	Anualmente

7.8.- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

OBJETIVO.

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

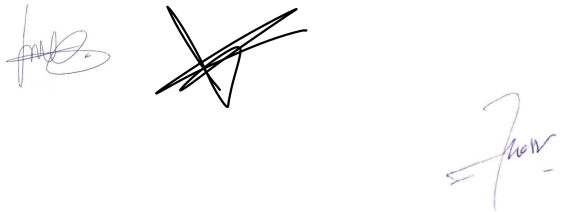
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar campañas de difusión del compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades, como mínimo en las siguientes fechas: 22 de febrero, 8 de marzo y 25 de noviembre.	Evidencia de la campaña	Dpto. Comunicación	Durante la vigencia del plan
Se garantizará el uso de un lenguaje y de imágenes inclusivos que visibilicen a ambos sexos, e igualmente de contenidos no sexistas en todos los documentos y comunicaciones tanto internas como externas	Muestrario de lenguaje y/o imágenes utilizadas en los documentos y comunicaciones	Dpto. Comunicación	Durante la vigencia del plan
La empresa realizará una campaña de comunicación y difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla.	N.º comunicaciones	Dpto. Comunicación	Anualmente

7.9.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO

- Consolidar y avanzar en garantizar una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva con perspectiva de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
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	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	Dpto. Prevención	Durante la vigencia del plan
Revisar y en su caso adaptar, el protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia	N.º de revisiones y en su caso adaptaciones realizadas	Dpto. Prevención	Durante la vigencia del plan



7.11.- VIOLENCIA DE GENERO

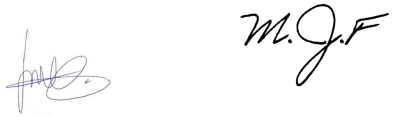
OBJETIVO

- Contribuir a la protección de las víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género	Evidencia de la difusión.	Dpto. RR. HH	Anualmente, durante la vigencia del plan
Informar a la comisión de seguimiento de los casos de víctimas de violencia de género anonimizado.	Nº de casos de víctimas de violencia de género.	Dpto. RR. HH	Durante la vigencia del plan
Creación de un protocolo de violencia de género en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	Documento y evidencia de la difusión.	Dpto. RR. HH	Durante el primer año de vigencia del Plan

7.- Calendario de actuaciones.

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





Acciones previstas	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Velar por que no existan normativas que puedan resultar discriminatorias, tanto de forma directa como indirecta.																
Designar un Agente de Igualdad como persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Empresa, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento																
Seguir utilizando un lenguaje neutro e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo.																
Seguir formando en igualdad a las personas que participen en los procesos de selección.																
Impartir formación en igualdad de género al personal de la empresa implicado en los procesos de promoción para garantizar la objetividad de los procesos																
Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres en los distintos puestos.																
Poner en conocimiento de las personas trabajadoras la existencia de una herramienta donde, de manera voluntaria, pueden actualizar su CV.																
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo, a las personas relacionadas con los procesos de selección, promoción y formación, personal de RRHH, personal directivo y mandos intermedios																
Incluir información respecto a sensibilización en igualdad en el manual de bienvenida de nuevas personas incorporadas																
Formar a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento (CS) en materia de igualdad de oportunidades y sobre el acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.																
Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.																
Se difundirá y actualizará puntualmente, a través de los canales de comunicación de la empresa, los derechos y medidas de conciliación que se vayan determinando por Ley.																
Siempre que las circunstancias organizativas y productivas lo permitan, se posibilitará la adaptación de jornada y/o reducción de jornada para estudios acreditados oficiales y homologados, relacionados con los puestos de la empresa. Una vez finalizados los estudios, la persona volverá a sus condiciones laborales de origen.																
Seguimiento anual de la retribución a través del registro retributivo elaborado conforme a las exigencias del RD 902/2020																
Entregar a la comisión de seguimiento el registro salarial anual desagregado por sexo.																
Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en caso de actualización de la norma.																
Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo																
Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.																

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que "Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados"

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de "Principios Generales" del Título II de "Políticas Públicas de Igualdad" de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarla
s de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre "Adecuación de las estadísticas y estudios" se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad) en línea con el Global Reporting Initiative (GRI).

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La COMISIÓN NEGOCIADORA que ha sido la firmante de este plan de igualdad, una vez aprobado el mismo, se constituye en COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La Comisión será paritaria. La parte social estará formada por 1 miembro de cada sindicato/sección sindical que haya formado parte de la Comisión Negociadora, sin perjuicio de que cada miembro ostente el porcentaje de representación unitaria acorde al resultado de las últimas elecciones sindicales. Por otra parte, la representación empresarial estará formada por el mismo número de miembros que conforman la parte social.

Las horas destinadas a las reuniones con la empresa no se descontarán del crédito sindical.

Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento (si los hubiera) 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.

Las partes podrán ser asistidas en cada reunión por asesores/as quienes tendrán voz, pero sin voto. Cada parte sindical, al igual que la empresa, podrá disponer de un único/a asesor/a.

- REUNIONES Y ACTAS

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará de forma dinámica considerándose a tales efectos el correo electrónico y las herramientas telemáticas como instrumentos idóneos de trabajo, y como medios prioritarios de desarrollo de las comunicaciones entre las partes.

Para el avance de los trabajos desarrollados, todos los documentos de trabajo, propuestas y contrapropuestas se remitirán por correo electrónico en un formato que permita añadir cambios y modificaciones por las partes.

La Comisión de seguimiento se reunirá de manera anual mediante convocatoria a tal efecto. La convocatoria se realizará por escrito conteniendo el orden del día, fecha, hora y lugar de reunión con un tiempo mínimo, 7 días naturales siempre que fuera necesario y acompañado de toda la documentación o la justificación necesaria de la ausencia de esta.



La empresa se compromete a enviar documentación con al menos 7 días naturales días para que la parte social tenga tiempo para hacer su aportación tres días antes de la reunión.

En cuanto a la adopción de acuerdos, se producirán mediante votación presencial o telemática, así como voto delegado exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes para la aprobación de los temas sometidos a votación, de conformidad con la composición recogida en el acta de constitución

Cuando un miembro de la Comisión de seguimiento no pueda acudir a las reuniones establecidas, podrá delegar su voto a otro miembro de la misma parte. Deberá hacer una manifestación expresa y escrita para cada reunión, pudiendo cualquier miembro ostentar más de una representación escrita.

De cada reunión de la Comisión se elaborará un acta en la que se recogerá únicamente 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 remitirá mediante correo electrónico a todos los miembros de la Comisión, pudiendo estos manifestar sus matizaciones mediante ese mismo medio, y las cuales se adjuntarán al acta siguiente.

El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en cinco días laborales adicionales.

- CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS

La Comisión se reunirá de manera extraordinaria a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones con un preaviso de 7 días de antelación. Se entiende de manera extraordinaria los siguientes supuestos:

- Que se haya producido algún suceso o incidente en la compañía que por su gravedad pudiera afectar al libre cumplimiento de las acciones positivas derivadas del Plan de Igualdad.
- La publicación de una nueva normativa específica que suponga una alteración de las políticas establecidas en materia de Igualdad de Oportunidades.

Objetivo de la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad



Firmado Comisión Negociadora:



Fdo.
Representante Empresa

Fdo.
Sección Sindical Nacional (USO)





madird 25 04
……, a …. de …… de 2025