

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



DocuSigned by:

Amparo

67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:

Raquel

DocuSigned by:

Maria Jesus

972218D26AA24FB

0B0E5E93EF104AC

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Información de control del documento

Tema	Valor
Título del documento	PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE CRILUZ S.L.
Doc. Versión	0
Fecha	29/01/2024

Elaboración, revisión y aprobación:

Nombre	Rol	Acción	Fecha
Manuel Martínez Bustamante	Consultor	Elaboración	29/01/2024
Varinia María Fenoy González	Consultora	Elaboración	29/01/2024
En representación de la empresa : - Raquel Luna Reina - Marta Luna Reina	Comisión negociadora	Revisión y aprobación	
En representación de los sindicatos mayoritarios : - AMPARO DAZA VEGA, en representación de CCOO. - MARÍA JESÚS IGLESIAS CANOURA, en representación de UGT.			

Historial del documento

En la siguiente tabla se muestra, en orden cronológico, un resumen de las diferentes modificaciones que ha ido incorporando el presente documento.

Revisión	Fecha	Breve descripción de las modificaciones
0	29/01/2024	Primer borrador
1	08/02/2024	Cambios acordados en la comisión negociadora: Incluir la aprobación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo junto con el presente plan de igualdad. Acuerdo sobre la composición de la comisión de seguimiento del plan.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN..... 3

2. DATOS DE LA EMPRESA 3

3. FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD 4

4. INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN..... 6

4.1. PERSONAS TRABAJADORAS Y CENTROS DE TRABAJO INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN..... 6

4.2. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN 6

4.3. VIGENCIA 6

4.4. COMISIÓN NEGOCIADORA 6

5. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO PREVIO 6

5.1. INDICADORES DE GÉNERO 7

5.2. EDAD DE LA PLANTILLA..... 8

5.3. CARGAS FAMILIARES..... 9

5.4. DATOS DE LA PLANTILLA ACERCA DEL TIPO DE CONTRATO, JORNADA, HORARIOS, OCUPACIÓN, ANTIGÜEDAD Y ESTUDIOS, DESAGREGADO POR SEXO ... 10

5.4.1. Tipo de contrato..... 10

5.4.2. Tipo de jornada 11

5.4.3. Tipo de horario 11

5.4.4. Horas semanales de contrato..... 12

5.4.5. Categorías profesionales..... 13

5.4.6. Antigüedad..... 14

5.4.7. Nivel de estudios..... 14

5.5. REPRESENTACIÓN FEMENINA..... 15

5.6. PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS..... 15

5.6.1. Reclutamiento y bajas en la empresa 15

5.6.2. Formación continua 18

5.6.3. Promoción y desarrollo de carrera..... 19

5.6.4. Resumen permisos, excedencias y bajas 19

5.6.5. Salud laboral y condiciones de trabajo 20

5.6.6. Comunicación 20

5.6.7. Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal 20

5.6.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo..... 21

5.6.9. Violencia de género..... 21

5.6.10. Espacios de trabajo..... 21

5.7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 21

5.7.1. Valoración de los puestos de trabajo 21

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

5.7.2.	<i>Datos retributivos (resultados del registro retributivo)</i>	22
5.7.3.	<i>Conclusiones del diagnóstico retributivo</i>	24
5.7.4.	<i>Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas</i>	25
5.8.	OPINIONES Y ACTITUDES DE LA PLANTILLA SOBRE IGUALDAD	26
5.9.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	29
6.	OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE CRILUZ S.L.	32
7.	MEDIDAS ACORDADAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE CRILUZ S.L.	33
	INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA POLÍTICA DE LA EMPRESA.....	33
	CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL	34
	PROMOCIÓN	35
	FORMACIÓN	35
	COMUNICACIÓN.....	36
	ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO.....	37
	VIOLENCIA DE GÉNERO	38
	SALUD LABORAL	38
	POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	39
8.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	40
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	43
	Constitución de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	43
	Funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	43
10.	MODIFICACIONES	44
11.	APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	45

DocuSigned by:

Amparo

67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

Raquel

97221B026A024FB...

0B0E5F93EF104AC...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...



1. INTRODUCCIÓN

Fomentar una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un propósito troncal de CRILUZ S.L. como organización, y un requisito de la sociedad plasmado en la normativa legal de aplicación.

El presente plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha desarrollado como respuesta a los requisitos legales de aplicación (ver apartado 3) y al compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CRILUZ S.L., en una clara apuesta por fomentar una cultura organizativa basada en la igualdad entre mujeres y hombres que permita alcanzar condiciones igualitarias y no discriminatorias por razón de género, se ha comprometido en la elaboración y cumplimiento de este I Plan de Igualdad, con el objetivo de prevenir y eliminar las situaciones que puedan generar desigualdad por razón de género y mejorar y adoptar políticas que maximicen el valor de sus recursos humanos.

2. DATOS DE LA EMPRESA

CRILUZ S.L. es una empresa familiar fundada en 1986 y dedicada al sector servicios, especialmente a la limpieza, control de acceso, y provisión de personal con funciones de azafata/os.

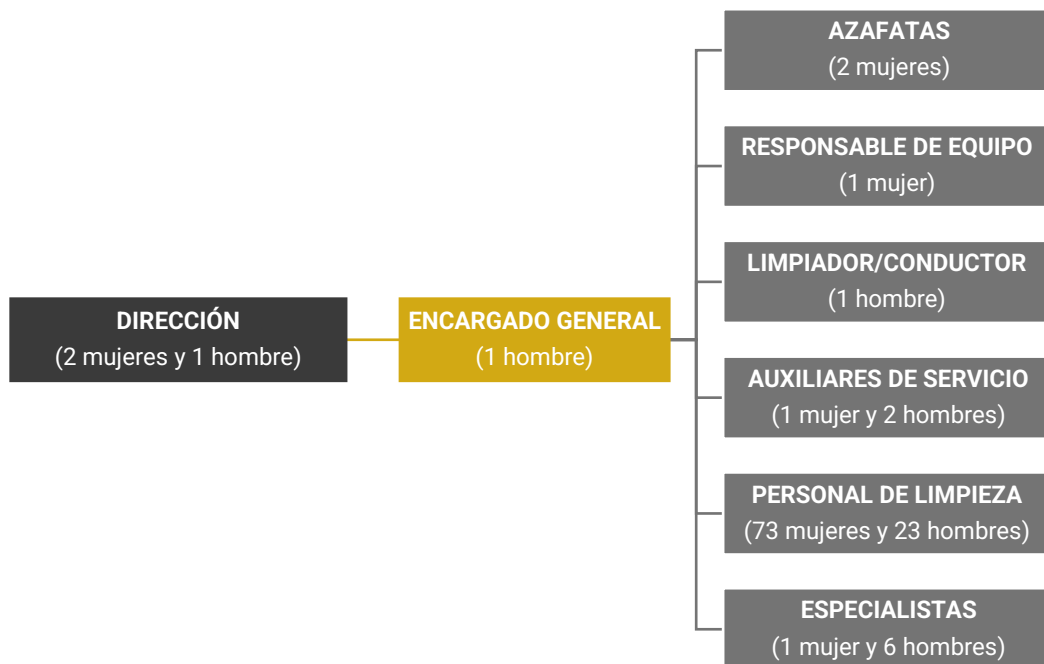
DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	CRILUZ S.L.
NIF	B-29151057
Domicilio social	Calle Somera N°4
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA
Año de constitución	1986
Responsable de la Entidad	
Nombre	RAQUEL LUNA REINA
Cargo	APODERADA SOLIDARIA
Telf.	952224198
e-mail	admon@limpiezas-andalucia.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	Raquel Luna Reina
Cargo	Apoderada Solidaria
Telf.	952224198
e-mail	admon@limpiezas-andalucia.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Limpieza, azafata y control de acceso
CNAE	8121
Descripción de la actividad	Limpieza de Edificios y Locales

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Andalucía					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	80	Hombres	34	Total	114
Centros de trabajo	Calle Somera N°4, 1ªA , C.P. 29001-MÁLAGA					
Facturación anual (€)	1.759.402,14 Euros					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1

CRILUZ S.L. se ha dotado de una estructura organizativa que le permite prestar el servicio de manera eficaz y coherente. A continuación, se presenta el organigrama jerarquizado y funcional de los principales puestos de trabajo de la organización con indicación del sexo de la persona que lo ocupa.

Figura 1. Organigrama de la empresa.



3. FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad que presentamos en este documento es un conjunto ordenado de medidas y acciones adoptadas según las conclusiones extraídas del diagnóstico realizado y que se rige por los principios que se enumeran a continuación.

- En cumplimiento de la normativa vigente, tanto el diagnóstico previo como el presente plan se articulan alrededor del contenido mínimo establecido reglamentariamente. Este último se ha diseñado siguiendo las conclusiones del

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

análisis previo, que se encuentran recogidas en el *Informe de diagnóstico para la elaboración del plan de igualdad de oportunidades de CRILUZ S.L.*

- Asimismo, la transversalidad de género se establece como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Principio que nos permitirá velar por la inclusión de la perspectiva de género en todos los ejes de este Plan, como requisito básico para avanzar en la consecución de un ámbito laboral igualitario tanto en trato como en oportunidades.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es flexible y dinámico, está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento y evaluación.
- Es un compromiso formal de CRILUZ S.L. de presente y futuro, que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Se plantea desde la globalidad, las medidas diseñadas serán de aplicación a todas las áreas y personal de CRILUZ S.L., con carácter colectivo-integral. Pretende incidir positivamente en la situación de toda la plantilla.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes. Elaborado en el marco de una comisión negociadora entre representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.
- Transparencia: La plantilla ha sido informada del proceso, ha sido consultada, y será también informada del resultado y su evolución.

Con la implementación de este I Plan de Igualdad desde CRILUZ S.L. queremos profundizar en el establecimiento de la igualdad de género como eje prioritario, impulsando así una cultura proactiva en cuanto a igualdad en toda la plantilla, fomentando conductas, hábitos y estilos de trabajo acordes con una sociedad igualitaria.

Las directrices para la elaboración de planes de igualdad se establecen en La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y 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, así como en el RD 901/2020 que lo desarrolla, parte del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

En su artículo 46 la Ley 3/2007 define un Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Este Plan es el instrumento a través del cual CRILUZ S.L. define los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir en su entorno laboral para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

DocuSigned by:

Escriba el texto aquí
María Jesús

0B0E5F93EF104AC...

Página 5 de 46

DocuSigned by:

Amparo

67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...



4. INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN

4.1. PERSONAS TRABAJADORAS Y CENTROS DE TRABAJO INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de la empresa, cuyo centro de trabajo son variados teniendo sede central en Calle Somera, Nº4. 29001 (Málaga).

4.2. PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

El presente plan establece para cada objetivo o medida a adoptar, las responsabilidades, recursos, tareas, plazos, seguimientos, etc.

La empresa es la principal responsable de la ejecución del presente plan, y pondrá al servicio de los responsables de desarrollo y ejecución de los objetivos y medidas, los medios materiales y humanos que se requieran, así como los recursos económicos para su financiación.

4.3. VIGENCIA

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, desde el **1 de marzo de 2024** hasta el **1 de marzo de 2028**,

4.4. COMISIÓN NEGOCIADORA

La comisión negociadora, tal y como establece la normativa de aplicación (RD 901/2020), está compuesta por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras.

La **Comisión Negociadora** del diagnóstico y el Plan de Igualdad de Oportunidades de CRILUZ S.L. está constituida por las siguientes personas.

Por una parte, en representación de la empresa:

- Raquel Luna Reina;
- Marta Luna Reina;

y, por otra parte, en representación de los sindicatos mayoritarios:

- Amparo Daza Vega;
- María Jesús Iglesias Canoura.

La Comisión ha contado con el asesoramiento de Proyectos de Ingeniería y Calidad (PROINCA), empresa externa contratada con experiencia en la elaboración de planes de igualdad.

5. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO PREVIO

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico previo a través del análisis de la situación actual de CRILUZ S.L. en materia de género, mediante reuniones de carácter informativo y de asesoramiento con los componentes de la Comisión

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Negociadora, y de la utilización de cuestionarios y hojas de datos. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir las áreas de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

A continuación, se presentan los resultados más destacados y conclusiones del diagnóstico:

5.1. INDICADORES DE GÉNERO

- **Índice de dispersión o distribución de la plantilla (Idis).** Representa el porcentaje de un sexo en relación con el otro.

Plantilla			Índice de dispersión	
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
80	34	114	70.2%	29.8%

Tabla 1: Distribución de la plantilla por sexo.

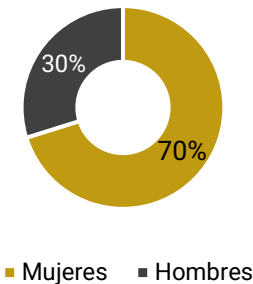


Figura 2. Distribución de la plantilla por sexo.

- **Índice de feminización (Ifem).** Refleja la representación de las mujeres en relación con los hombres:

Plantilla			Índice de feminización
Mujeres	Hombres	Total	2.35
80	34	114	

Tabla 2. Índice de feminización.

Ifem = M/H
Ifem = 1 Equidad
Ifem < 1 Infrarrepresentación femenina
Ifem > 1 Feminización

- **Índice de presencia relativa de hombres y mujeres (Iprhm).** Representación equilibrada de mujeres y hombres en los porcentajes máximos y mínimos.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Plantilla			Índice de prevalencia relativa
Mujeres	Hombres	Total	1.40
80	34	114	

Tabla 3: Presencia relativa de hombres y mujeres (lprhm).

$$IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1$$

lprhm 0 – 0.80 → Desequilibrio por mayoría de hombres.
lprhm 0.80 -1 → Mayoría de hombres, pero dentro de los límites de la representación equilibrada.
lprhm 1 – 1.20 → Mayoría de mujeres, pero dentro de los límites de la representación equilibrada
lprhm 1.20 – 2 → Equilibrio por sobrerepresentación femenina.

Según el artículo 3.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, “se entiende por **representación equilibrada** aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere en el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento”.

Según el Índice de dispersión la plantilla de CRILUZ S.L. está desequilibrada (70.2% mujeres y 20.8% hombres) con una mayoría de mujeres. En concreto, de las 114 personas que trabajan en la empresa, 80 son mujeres y 34 son hombres.

El índice de feminización (lfem) de la plantilla de CRILUZ S.L. es de 2.35. Este valor nos indica que se da una alta feminización.

El Índice de presencia relativa (lprhm) es de 1.40, lo que a su vez significa la existencia de un importante desequilibrio por sobrerepresentación femenina.

Sobre todos estos datos, a priori, no se puede concluir una acción discriminatoria, sino una situación derivada de la evolución del sector en el que opera y por el tipo de actividad que desempeña. En este punto, entran en juego los estereotipos y los roles de género que tradicionalmente han asociado a las mujeres y a los hombres de manera diferencial una serie de actividades y trabajos.

5.2. EDAD DE LA PLANTILLA

Bandas por edades	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Menos de 45 años	24	30%	70.6%	10	29.4%	29.4%	34	29.8%
45 años y más	56	70%	70%	24	70.6%	30%	80	70.2%
TOTAL	80	100%		34	100%		114	100%

Tabla 4. Distribución de la plantilla por edad y sexo.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

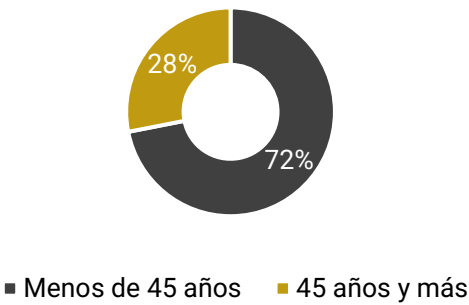


Figura 3. Distribución de la plantilla por franjas de edad.

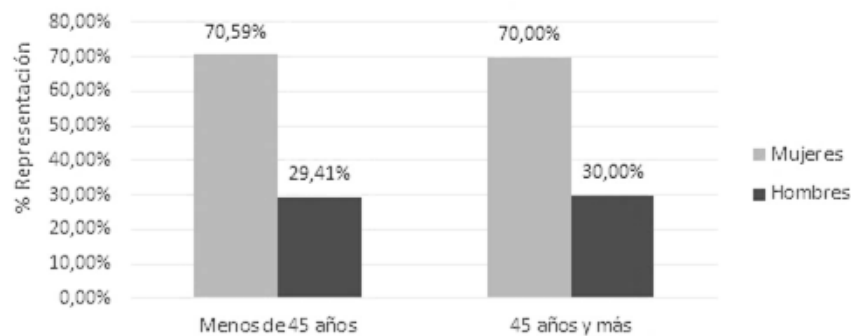


Figura 4. Distribución de la plantilla por franjas de edad y sexo.

Analizando la distribución de edades de la plantilla por sexo encontramos:

- Sobre el total de la plantilla el 70.2% se encuentra dentro de la franja de edad de 45 años o más, de los cuales un 70.6% lo representan mujeres y un 29.4% lo representan hombres, mientras que las personas menores de 45 años representan el 29.8% del total, de los cuales un 70% lo representan mujeres y un 30% lo representan hombres. Según esto la plantilla de CRILUZ S.L. tiende a ser una plantilla madura.
- La representación por sexo es, por tanto, equivalente en los dos tramos de edad e independiente de la edad. La empresa muestra una distribución por edad uniforme.

5.3. CARGAS FAMILIARES

Los datos que se analizan a continuación responden al número de hijas e hijos de la persona trabajadora conforme al Modelo 145 AEAT.

HIJOS/A S	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
0	73	91.3%	71.6%	29	85.3%	28.4%	102	89.5%
1	5	6.3%	62.5%	3	8.8%	37.5%	8	7.0%
2	2	2.5%	100%	0	0,00%	0,00%	2	1.8%
3 o más	0	0.0%	0.0%	2	5.9%	100%	2	1.8%
TOTAL	80	100%		34	100%		114	100%

Tabla 5. Distribución de la plantilla por número de hijas/os y sexo.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



En lo relativo a las cargas familiares, puede observarse que es mayoritario el porcentaje de la plantilla que no tiene cargas familiares por hijos/as menores de 12 años. En cualquier caso, dada la composición de la plantilla por sexo, es mayoritario el porcentaje de mujeres con carga familiar por cuidado de hijos.

En cuanto a las cargas familiares asociadas a la custodia de personas mayores y/o personas en situación de dependencia no se tienen evidencias de que exista esta situación en ningún miembro de la plantilla.

5.4. DATOS DE LA PLANTILLA ACERCA DEL TIPO DE CONTRATO, JORNADA, HORARIOS, OCUPACIÓN, ANTIGÜEDAD Y ESTUDIOS, DESAGREGADO POR SEXO

5.4.1. Tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Temporal a tiempo completo	1	1,3%	100%	0	0,0%	0,0%	1	0,9%
Temporal a tiempo parcial	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
Fijo discontinuo	21	26,3%	72,4%	8	23,5%	27,6%	29	25,4%
Indefinido a tiempo completo	12	15,0%	54,5%	10	29,4%	45,5%	22	19,3%
Indefinido a tiempo parcial	46	57,5%	74,2%	16	47,1%	25,8%	62	54,4%
TOTAL	80	100%		34	100%		114	100%

Tabla 6. Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo.

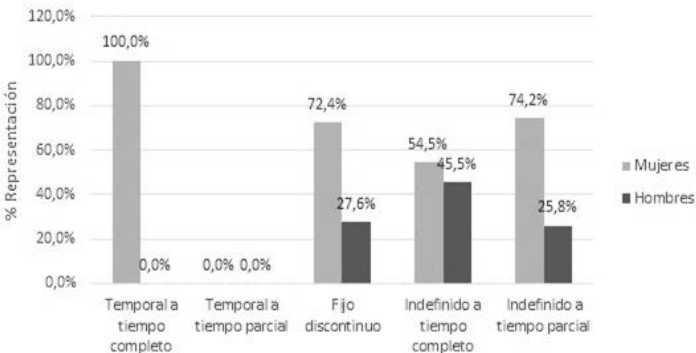


Figura 5. Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato.

DocuSigned by:

Maria Jesus

0B0E5F93EF104AC...

DocuSigned by:

Amparo

67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:

Raquel

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



En la Figura 5 puede verse la distribución por sexo y tipo de contrato. Los datos muestran que algo más de la mitad de la plantilla se encuentra en la modalidad *indefinido a tiempo parcial*, seguido de la modalidad *fijo discontinuo e indefinido a tiempo completo*. Tan solo una persona (mujer) se encuentra en la modalidad *temporal a tiempo completo*.

La distribución por sexo de las modalidades contractuales es coherente con la distribución por sexo de la plantilla en general (con porcentajes aproximados a 70% mujeres vs 30% hombres) en las dos modalidades de contratación mayoritarias. Si bien es cierto que esta diferencia de representación es menor en la modalidad indefinido a tiempo completo donde la representación está más equilibrada.

5.4.2. Tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Jornada completa	70	87,5%	88,6%	9	26,5%	11,4%	79	69,3%
Jornada parcial	10	12,5%	28,6%	25	73,5%	71,4%	35	30,7%
TOTAL	80	100%		34	100%		114	100%

Tabla 7. Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexo.



Figura 6. Distribución de la plantilla por sexo y tipo de jornada.

Como se puede observar en la Figura 6, la parcialidad en la contratación está más presente en hombres que en mujeres, hecho que puede estar relacionado con el tipo de puesto u ocupación predominante en cada sexo. Por otro lado, no existe ninguna persona en la plantilla con jornada reducida.

5.4.3. Tipo de horario

Horario	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Continuo	64	80,0%	80,0%	16	47,1%	20,0%	80	70,2%
Partido	16	20,0%	47,1%	18	52,9%	52,9%	34	29,8%
TOTAL	80	100%		34	100%		114	100%

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Tabla 8. Distribución de la plantilla por tipo de horario y sexo.

Al respecto de la distribución por tipo de horario cabe comentar que la plantilla se distribuye entre horario continuo (70%) y horario partido (30%), no encontrándose personal a turnos.

Atendiendo a la distribución por sexo, se observa que entre las mujeres el horario continuo es mayoritario (80%) frente al partido (20%), mientras que en los hombres la distribución se aproxima a la mitad, es decir, la mitad se encuentra en horario continuo, y la otra mitad se encuentra en horario partido.

5.4.4. Horas semanales de contrato

Horario	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Menos de 20 horas	44	55,0%	81,5%	10	29,4%	18,5%	54	47,4%
De 20 a 35 horas	3	3,8%	75,0%	1	2,9%	25,0%	4	3,5%
De 36 a 39 horas	23	28,8%	62,2%	14	41,2%	37,8%	37	32,5%
40 horas	10	12,5%	52,6%	9	26,5%	47,4%	19	16,7%
TOTAL	80	100%		34	100%		114	100%

Tabla 9. Distribución de la plantilla por horas semanales de contrato y sexo.

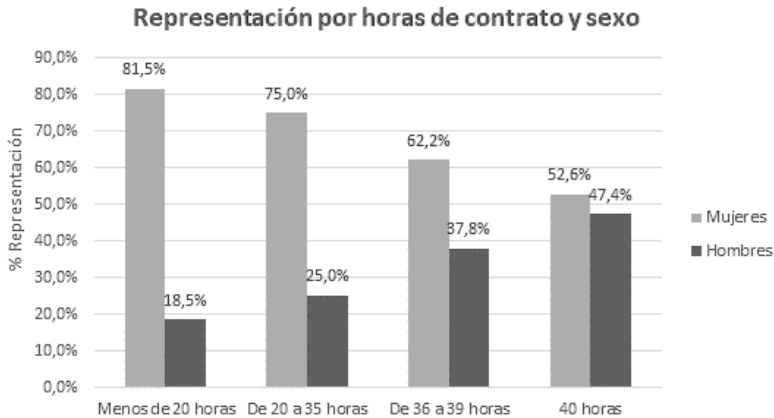


Figura 7. Distribución de la plantilla por horas semanales de contrato y sexo.

Como se puede observar en la Figura 7, en relación con las horas de contrato las mujeres están más representadas que los hombres hacia los rangos de menos horas de contratación, mientras que esta diferencia tienda a igualarse, incluso a equilibrarse para el rango de mayores horas de contratación.



5.4.5. Categorías profesionales

Categorías profesionales	Mujeres	% sobre total mujeres	% sobre categoría	% a tiempo parcial ¹	Hombres	% sobre total hombres	% sobre categoría	% a tiempo parcial	Total
Encargado/a general	0	0	0	0	1	2.9%	100%	100%	1
Auxiliar de servicio	1	1.3%	33.3%	0	2	5.9%	66.7%	0	3
Especialista	0	0	0	0	6	17.6%	100%	33.3%	6
Limpiador/a	74	92.5%	75.3%	90.7%	22	64.7%	19.3%	91.3%	96
Azafato/a	2	2.5%	100%	100%	0	0.0%	0,0%	0	2
Responsable de Equipo	0	0	0	0	2	5.9%	100%	0	2
Auxiliar especialista	1	1.3%	100%	0	0	0%	0,0%	0	1
Titulado/a grado superior	2	2.5%	66.7%	100%	1	2.9%	33.3%	100%	3
TOTAL	80	100%			34	100%			114

Tabla 10. Distribución de la plantilla por ocupación.

Al desagregar por ocupaciones/puestos de trabajo de la plantilla podemos ver que:

- De las 8 ocupaciones existentes, hay representación de mujeres en 6 de ellas, habiendo representación de hombres en las 5 de ellas.
- Las ocupaciones donde la mujer no está representada son ESPECIALISTA, Y ENCARGADO GENERAL.
- Las ocupaciones donde los hombres no están representados son AZAFATA/O, RESPONSABLE DE EQUIPO, AUXILIAR ESPECIALISTA.
- Las mujeres mantienen representación mayoritaria en todas las ocupaciones en las que están representadas excepto en la de AUXILIAR DE SERVICIO.
- Destaca por su feminización los puestos de PERSONAL DE LIMPIEZA (75%), mientras que destaca por su masculinización el puesto de ESPECIALISTA (100%).

DocuSigned by:
Amparo
67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:
María Jesús
080E5F93EF104AC...
Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:
Marta
919DD64961AA400...

¹ Los datos recogidos en la columna “% a tiempo parcial” hacen referencia al porcentaje de personas que tienen este tipo de jornada. Por ejemplo, en el caso del puesto de *Limpiador/a* el 90.7% del total de mujeres tienen jornada parcial. Si el porcentaje es 0 quiere decir que ninguna de esas mujeres tiene jornada parcial, como es el caso de la categoría *Auxiliar especialista*.



5.4.6. Antigüedad

Antigüedad	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Menos de 2 años	17	21.3%	70.8%	7	20.6%	29.2%	24	21.0%
De 2 años a 5 años	20	25.0%	60.6%	13	38.2%	39.4%	33	29.0%
Mas de 5 años	43	53.8%	75.4%	14	41.2%	24.6%	57	50.0%
TOTAL	80	100%		34	100%		114	100%

Tabla 11. Distribución de la plantilla por antigüedad y sexo.

Antigüedad	Idis		Ifem	Iprhm.
	M	H		
Menos de 2 años	70.8%	29.2%	2.4	1.42
De 2 años a 5 años	60.6%	39.4%	1.5	1.21
Mas de 5 años	75.4%	24.6%	3.1	1.51
General	70%	30%	2.35	1.38

Tabla 12. Índices de género por antigüedad y sexo.

Los datos de antigüedad desagregados por sexo muestran cómo la plantilla está claramente feminizada en todos los rangos de antigüedad, con ligera tendencia hacia el equilibrio en los tramos de menor antigüedad.

5.4.7. Nivel de estudios

Nivel de estudios	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Sin Estudios	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
Estudios Primarios	76	95,0%	70,4 %	32	94,1%	28,1%	108	94,7%
Estudios Secundarios (1)	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%
Estudios Universitarios	4	5,0%	66,7 %	2	5,9%	33,3%	6	5,3%
TOTAL	80	100%		34	100%		114	100%

Tabla 13. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Como se puede observar en la tabla anterior, el grueso de la plantilla de CRILUZ S.L. tiene estudios primarios, suponiendo un 94.7% entre ambos sexos. El resto que es un 5.3% de la plantilla tiene estudios universitarios. No se observa diferencias significativas por sexo a este respecto.

5.5. REPRESENTACIÓN FEMENINA

A partir de los datos analizados, se pueden extraer las siguientes conclusiones relativas a la representación de las mujeres en la empresa.

En primer lugar, los indicadores de género señalan un desequilibrio en la plantilla causado por una mayor presencia de mujeres que de hombres. Así, el porcentaje de mujeres con relación al de hombres es de un 70.2% frente a un 29.8%.

En segundo lugar, atendiendo a la distribución de la plantilla en las diferentes categorías profesionales, existe desequilibrio por mayoría de mujeres en las siguientes: *Limpiador/a*, *Azafato/a*, *Auxiliar especialista* y *Titulado/a grado superior*.

Concretamente, destaca por su feminización la categoría de *Limpiador/a*, que además es la que engloba un mayor número de personal, donde las mujeres representan un 77.1% frente a un 22.9% de hombres. Asimismo, hay categorías que están desequilibradas por una presencia mayoritaria de hombres, si bien el número de personas que las ocupan no es tan elevado como la anterior –es decir, son categorías ocupadas de 1 a 6 personas máximo–, y son las siguientes: *encargado/a general*, *auxiliar de servicio*, *especialista* y *responsable de equipo*. Por último, no existen categorías con representación equilibrada de mujeres y hombres.

En tercer lugar y último lugar, la estructura jerárquica de la organización muestra una presencia equilibrada de mujeres y hombres, pues la Dirección está conformada por 2 mujeres (66.7%) y 1 hombre (33.3%).

5.6. PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

5.6.1. Reclutamiento y bajas en la empresa

	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Encargado/a general	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar de servicio	9	68.2%	4	30.8%	13	9	64.3%	5	35.7%	14
Especialista	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Limpiador/a	138	50%	138	50%	276	127	48.4%	130	50.6%	257
Azafato/a	24	40.7%	35	59.3%	59	24	40.7%	35	59.3%	59

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Responsable de equipo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar especialista	1	100%	0	0	1	0	0	0	0	0
Titulado/a grado superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	171	49.14%	177	50,86%	348	160	48,48%	170	51,52%	330

Tabla 14. Incorporaciones y bajas por tipo de ocupación durante 2022.

Tipo de contrato	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total	%Total plantilla
Temporal a tiempo completo	15	8,8%	32,6%	31	17,5%	67,4%	46	13,2%
Auxiliar de servicio	7	46.7%	15.2%	4	12.9%	8.7%	11	3.2%
Limpiador/a	6	40%	13.0%	21	67.7%	45.7%	27	7.8%
Azafato/a	2	13.3%	4.3%	6	19.4%	13%	8	2.3%
Auxiliar especialista	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo parcial	131	76,6%	48,5%	139	78,5%	51,5%	270	77,6%
Auxiliar de servicio	1	0.8%	0.4%	0	0	0	1	0.3%
Limpiador/a	109	83.2%	40.4%	110	62.1%	40.7%	219	62.9%
Azafato/a	21	16.0%	7.8%	29	16.4%	10.7%	50	14.4%
Auxiliar especialista	0	0	0	0	0	0	0	0
Fijo discontinuo	4	2,3%	100%	0	0,0%	0,0%	4	1,1%
Auxiliar de servicio	0	0	0	0	0	0	0	0
Limpiador/a	4	100%	100%	0	0	0	4	1.1%

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Azafato/a	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar especialista	0	0	0	0	0	0	0	0
Indefinido a tiempo completo	4	2,3%	100%	0	0,0%	0,0%	4	1,1%
Auxiliar de servicio	1	25%	25%	0	0	0	1	0.3%
Limpiador/a	2	50%	50%	0	0	0	2	0.6%
Azafato/a	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar especialista	1	25%	25%	0	0	0	1	0.3%
Indefinido a tiempo parcial	17	9,9%	70,8%	7	4,0%	29,2%	24	6,9%
Auxiliar de servicio	0	0	0	0	0	0	0	0
Limpiador/a	16	94.1%	66.7%	7	100%	29.2%	23	6.6%
Azafato/a	1	5.9%	4.2%	0	0	0	1	0.3%
Auxiliar especialista	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	171	100%	49.1%	177	100%	50.9%	348	100%

Tabla 15. Últimas contrataciones

Descripción bajas definitivas	Mujeres	% sobre total mujeres	%	Hombres	% sobre total hombres	%	Total
Jubilación	3	1.9%	75,0%	1	2,9%	25,0%	4
Despido	0	0	0	1	0.6%	100,0%	1
Finalización del contrato	140	87.5%	46.5%	161	94.7%	53.5%	301
Cese voluntario	11	6.9%	84.6%	2	1.2%	15.4%	13
Cese por personas a cargo	0	0	0	1	0.6%	100%	1

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Otros (muerte, incapacidad, etc.)	3	1.9%	42.9%	4	2.4%	57.1%	7
TOTAL	160	100%		170	100%		330

Tabla 16. Bajas definitivas último año

Los datos muestran un proceso de reclutamiento e incorporación de personal equilibrado en cuanto a representación (49% mujeres y 51% hombres), destacando la contratación temporal a tiempo parcial como modalidad de contratación y estando la distribución por sexo de este tipo de contrato equilibrada (48.5% en mujeres y 51.5% en hombres).

Las bajas también se muestran equilibradas (48% mujeres y 52% hombres)

Desde un punto de vista cualitativo la selección de personal se realiza por el departamento de Recursos Humanos, pudiendo disponer de la ayuda de personal técnico o responsable del área en cuestión, y según criterios predefinidos a través de un perfil de puesto de trabajo. No se evidencia que el personal que realiza la selección tenga formación en igualdad. Los procesos de selección se realizan mediante entrevistas personales, pudiendo hacer pruebas o test en algún caso. En las entrevistas personales, las preguntas son las mismas para hombres y mujeres, y varían según el puesto de trabajo. Además, se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar.

Los canales de difusión de las ofertas de empleo son fundamentalmente los portales de empleo disponibles en la WEB, y en ellas se evitan las imágenes o lenguaje sexista. Si bien este último punto no puede comprobarse en el presente diagnóstico por ausencia de evidencias. Además, por la idiosincrasia de la empresa, es frecuente la entrega personal de currículum, bien sea por la persona interesada o por otras allegadas que conocen el funcionamiento y trabajo de CRILUZ S.L.

No se dispone de protocolo o procedimiento documentado de selección que permita establecer y consolidar criterios de selección sin discriminación de género.

5.6.2. Formación continua

Nº de personas que han recibido formación	Nº de alumnos	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Año 2022	9	5	55.5%	5	44.5%
N.º de horas de formación	-	-	-	-	-
% de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	-	100%		100%	
% de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	-	0%		0%	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
CURSO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	9	5	55.5%	4	44.5%

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

N.º de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (másteres, postgrados, etc.)	0	0	0 %	0	0 %
N.º de personas participantes en planes de desarrollo profesional	0	0	0 %	0	0 %
N.º de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	0	0	0 %	0	0 %
N.º de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	0	0	0 %	0	0 %
N.º permisos para la concurrencia a exámenes	0	0	0%	0	0 %
N.º de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	0	0	0 %	0	0 %

Tabla 17. Distribución de la plantilla por formación recibida.

En 2022 se formó a 9 personas de las cuales el 55.5% eran mujeres y el 44.5% hombres. Este porcentaje de personas formadas no es coherente con la composición por sexo de la plantilla. Toda la formación se dio dentro del horario de trabajo. No obstante, no se dispone de protocolo o procedimiento documentado de formación que permita establecer y consolidar criterios de gestión de la formación sin discriminación de género.

Por otro lado, cabe comentar que no se puede evidenciar la existencia de formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ni por parte de la Dirección de la empresa, ni de las personas al cargo de las políticas de recursos humanos. Tampoco el resto de la plantilla ha recibido formación alguna al respecto, más allá de las 9 personas formadas en protocolo de prevención de acoso laboral.

5.6.3. Promoción y desarrollo de carrera

No se han registrado procesos de promoción de personal. No se dispone de protocolo documentado que establezca los criterios de promoción del personal sin discriminación de género.

5.6.4. Resumen permisos, excedencias y bajas

Motivo	Total	Mujeres	%	Hombres	%
Incapacidad Temporal	65	20	31%	45	69%
Accidente de Trabajo	33	23	69.7%	10	31.3%
Maternidad (parto)	0	0			
Maternidad	0	0			
Paternidad	0			0	
Adopción o Acogimiento	0	0	0%	0	0%
Riesgo durante embarazo	0	0			

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Reducción Jornada por cuidado de hijo/a	0	0	0%	0	0%
Reducción Jornada Motivos familiares	0	0	0%	0	0%
Reducción de Jornada por otros motivos	0	0	0%	0	0%
Excedencia por cuidado de hijo/a	0	0	0%	0	0%
Excedencia por cuidados familiares	0	0	0%	0	0%
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0	0%	0	0%
Excedencia voluntaria	0	0	0%	0	0%
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	0	0	0%	0	0%

Tabla 18. Permisos, excedencias y bajas.

Al respecto de permisos y excedencias destaca que no se registra ningún caso ni en hombres ni en mujeres. También destaca una significativamente más alta siniestralidad laboral en mujeres que en hombres. Esto último puede deberse a la composición por sexo de la plantilla y al tipo de trabajo que desarrolla de maneras mayoritaria un sexo y otro. En el caso de los procesos de incapacidad temporal sin embargo esta situación se invierte, siendo en su mayoría hombres los que presentan este proceso.

5.6.5. Salud laboral y condiciones de trabajo

Con relación a la seguridad laboral, como se puede observar en la Tabla 21, la siniestralidad laboral es significativamente más alta en mujeres (84.3% de las bajas por incapacidad temporal) que en hombres (15.7%), hecho que puede ser consecuencia de la mayor presencia de mujeres en la empresa.

No se dispone de evaluaciones de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva con perspectiva de género, ni de indicadores de siniestralidad con perspectiva de género.

5.6.6. Comunicación

No se evidencian procedimientos o protocolos para la implementación de lenguaje no sexista en la documentación e información elaborada y publicada por la empresa.

5.6.7. Conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad se desarrollan para lograr un equilibrio entre todas estas facetas de la vida familiar, laboral y personal. En este sentido, las medidas a establecer no se deben dirigir solo a la plantilla que tiene responsabilidades familiares, sino a toda la plantilla con el objetivo de alcanzar beneficios a nivel de organización, personal y familiar.

Desde un punto de vista cuantitativo (ver Tabla 18), en general, la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad es limitada, si atendemos al volumen de plantilla.



Sobre estas medidas, desde un punto de vista cualitativo, en CRILUZ S.L. no se identifican planes o procedimientos documentados para la difusión y conocimiento por parte del personal de las medidas de conciliación laboral.

5.6.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

CRILUZ S.L. aprobó un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que con motivo de la elaboración del presente Plan de Igualdad será revisado y negociado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta la nueva normativa vigente con objeto de su actualización.

5.6.9. Violencia de género

La violencia de género, entendida como la manifestación más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad, debe ser abordada de manera integral. Esto supone que, en el ámbito laboral, las empresas implementen medidas y mecanismos tendentes a su detección, prevención y actuación.

En CRILUZ S.L. no se han desarrollado hasta ahora procedimientos o protocolos documentados para el tratamiento y la gestión de situaciones de violencia de género que puedan darse tanto de manera interna como externa a la empresa.

5.6.10. Espacios de trabajo

Los espacios y el ambiente de trabajo en CRILUZ S.L. no ponen de manifiesto situaciones de discriminación por razón de género. No se establecen medidas de segregación física u organizativa discriminatorias por razón de género.

CRILUZ S.L. trabaja por generar un ambiente de trabajo inclusivo e igualitario, realizando un trabajo continuo que involucra a todos los niveles de la empresa.

5.7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

5.7.1. Valoración de los puestos de trabajo

El artículo 3.3 de la Ley 12/2007 recoge que se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice que la presencia de mujeres y de hombres no supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento para cada sexo.

Según el Índice de dispersión, la plantilla de CRILUZ S.L. está desequilibrada por presencia mayoritaria de mujeres, concretamente el 70.2% del total de personas trabajadoras son mujeres. Esto es, de las 114 personas que trabajaron en la empresa durante el periodo que abarca desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre del mismo año, 80 eran mujeres y 34 hombres.

A continuación, se adjunta la distribución de hombres y mujeres por puesto de trabajo, categorizándolos en función de si están masculinizados o feminizados:

Título del Puesto	N.º de Mujeres	N.º de Hombres	Categorización
--------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

LIMPIADOR/A	73	23	Feminizada
ESPECIALISTA	1	6	Masculinizada
RESPONSABLE DE EQUIPO	1	0	Feminizada
CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A	0	1	Masculinizada
ENCARGADO/A GENERAL	0	1	Masculinizada
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	2	1	Feminizada
AZAFATA/O	2	0	Feminizada
AUXILIAR SERVICIO	1	2	Masculinizada
TOTAL	80	34	Feminizada

Cabe señalar que destacan por su feminización puestos de *limpiador/a* y *azafata/o*. Mientras que destacan por su masculinización el puesto de trabajo como *especialista*. En este punto, entran en juego los estereotipos y los roles de género que tradicionalmente han asociado a mujeres y a hombres una serie de actividades y trabajos.

En base a lo anterior y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de CRILUZ S.L., tras la valoración de puestos realizada, la empresa ha asumido una equivalencia del valor de ciertas categorías profesionales, dando lugar a los siguientes grupos de asimilación:

Agrupaciones	Puesto + Puntos	Categorización	M	H	% M	% H
Agrupación 4	TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR (319)	♀	2	1	67%	33%
Agrupación 3	ENCARGADO/A GENERAL (283)	♂	0	1	0%	100%
Agrupación 2	CONDUCTOR/A-LIMPIADOR/A (201)	♂	0	1	0%	100%
Agrupación 1	AZAFATA/O (170)	♀	2	0	100%	0%
	AUXILIAR DE SERVICIO (170)	♂	1	2	33%	67%
	ESPECIALISTA (167)	♂	1	6	14%	86%
	RESPONSABLE DE EQUIPO (153)	♀	1	0	100%	0%
	LIMPIADOR/A (85)	♀	73	23	76%	24%

5.7.2. Datos retributivos (resultados del registro retributivo)

De acuerdo con la información facilitada, las retribuciones de la plantilla de CRILUZ S.L. se determina, principalmente, de acuerdo con los convenios colectivos de aplicación.

Del análisis de los datos aportados a través del registro retributivo se derivan las siguientes conclusiones:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

A excepción del puesto de Dirección (Titulado/A de grado superior), de manera general, no existen diferencias significativas respecto al **total de retribuciones normalizadas** (todas las diferencias están en el 10% o menos) entre hombres y mujeres para todos los puestos de trabajo. No obstante, **sí existen algunas diferencias significativas (superiores al 25%) en los promedios normalizados de algunos complementos salariales**, tanto en la categoría de *Titulado/a de grado superior*, como *Limpiador/a*. Estas diferencias se explican a continuación:

- **Titulado/a de grado superior:** Respecto a los datos promedios normalizados, existen diferencias del 433% en complementos salariales a favor de las mujeres, motivo por el cual también se reflejan diferencias significativas en las percepciones totales (78.7% a favor de las mujeres). En la empresa, la categoría de referencia está compuesta por dos mujeres y un hombre.

La diferencia de los promedios normalizados se justifica con la diferente carga de trabajo y responsabilidad de los puestos que ocupan dentro de la empresa. En este sentido, es conveniente destacar que, aunque tanto las dos mujeres como el hombre comparten categoría de titulado/a de grado superior, la realidad es que las dos mujeres son parte del órgano de dirección de la empresa y el hombre ocupa un puesto de trabajo en el Departamento de Oferta, no compartiendo – como se ha mencionado – las mismas responsabilidades y funciones. Es por ello por lo que existen diferencias a favor de las mujeres, quienes cobran complementos salariales que no cobra el hombre.

De cualquier manera, y en aras a la consecución de los fines contenidos en este Plan de Igualdad, en 2024 se procederá a modificar la categoría a la que pertenecen las mujeres que ocupan puestos directivos, estableciendo una categoría diferenciada de la de Titulado/a de grado superior.

- **Limpiador/a:** Se determinan dos categorías de Limpiador/a con retribuciones diferentes debido a la aplicación de diferente convenio:
 - **Categoría 014 Limpiador/a:** Para esta categoría el total de retribuciones entre hombres y mujeres presenta diferencias poco significativas (4,04% a favor de los hombres). Si bien, para esta categoría se revela que las mujeres cobran un plus de antigüedad significativamente más elevado (57% más elevado en mujeres que en hombres), debido a la realidad histórica de la empresa, mientras que a los hombres se les compensa esta diferencia mediante el cobro de unas percepciones extrasalariales, y un más elevado cobro de pluses como el de actividad, festivos, calidad, productividad, y nocturnidad.
 - **Categoría 018 Limpiador/a:** Para esta categoría el total de retribuciones entre hombres y mujeres presenta diferencias ligeramente significativas (10% a favor de las mujeres). Circunstancia debida fundamentalmente al plus de antigüedad significativamente mayor en mujeres que en hombres (un 211% más en mujeres que en hombres).

En vista de los datos relativos al cobro diferencial de pluses entre mujeres y hombres, la empresa CRILUZ S.L. ha llevado a cabo un estudio pormenorizado de los mismos. De

DocuSigned by:

Amparo

67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:

DocuSigned by:

Rafael Maria Jesus

97221BD26AA24EB0B0E5F93EF104AC...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



forma que los datos muestran que, efectivamente, esta situación es una realidad que habrá que mejorar implementando criterios que permitan establecer una política retributiva coherente, igualitaria, y bajo criterios objetivos.

Por tanto, tal y como se observa en la auditoría retributiva, los datos que se exponen en la siguiente imagen muestran, en primer lugar, que la proporción de hombres que cobran determinados pluses es mayor (*plus de actividad, plus de trabajo y plus de calidad y productividad*), y, en segundo lugar, que la cantidad media que perciben por persona también es mayor en hombres que en mujeres (excepto en el caso del plus de productividad, donde las mujeres perciben una cantidad mayor).

Plus Actividad					
Total de nominas 585	145 Nominas en las que aparece el complemento en el año 2022	% por genero que han cobrado en nomina el complemento	total cobrado	% cobrado por genero sobre el total pagado	Media por persona pagada
Mujeres 438	95 nomina de mujeres en las que aparece el complemento	21,68%	12184,63	54,18%	128,26
Hombres 147	50 nomina de hombre en la que aparece el complemento	34,01%	10303,6	45,82%	205,07
			22488,23		
Plus Trabajo					
Total de nominas 463	191 Nominas en las que aparece el complemento en el año 2022	% por genero que han cobrado en nomina el complemento	total cobrado	% cobrado por genero sobre el total pagado	Media por persona pagada
Mujeres 345	74 nomina de mujeres en las que aparece el complemento	21,38%	10674,2	67,34%	144,25
Hombres 117	31 nomina de hombre en la que aparece el complemento	26,50%	5177,32	32,66%	167,01
			15851,52		
Plus Calidad					
Total de nominas 365	132 Nominas en las que aparece el complemento en el año 2022	% por genero que han cobrado en nomina el complemento	total cobrado	% cobrado por genero sobre el total pagado	Media por persona pagada
Mujeres 343	53 nomina de mujeres en las que aparece el complemento	15,45%	6758,23	59,22%	127,51
Hombres 86	18 nomina de hombre en la que aparece el complemento	20,98%	4653,16	40,78%	258,51
			11411,39		
Plus Productividad					
Total de nominas 365	36 Nominas en las que aparece el complemento en el año 2022	% por genero que han cobrado en nomina el complemento	total cobrado	% cobrado por genero sobre el total pagado	Media por persona pagada
Mujeres 269	23 nomina de mujeres en las que aparece el complemento	8,55%	4021,58	82,05%	174,85
Hombres 96	13 nomina de hombre en la que aparece el complemento	13,54%	879,82	17,95%	67,68
			4901,4		

5.7.3. Conclusiones del diagnóstico retributivo

Realizando un cruce entre la política retributiva y la valoración de los puestos de trabajo encontramos:

- No existen puestos de representación equilibrada, por lo que no se puede analizar el equilibrio retributivo dentro de los mismos.
- Dentro de un mismo puesto de trabajo no se evidencian diferencias significativas en el total de retribuciones, pero si en complementos. Cabe destacar el caso de la categoría 014 Limpiador/a, donde las mujeres cobran un mayor plus de antigüedad, aunque menor plus de actividad, calidad, productividad, etc., lo que hace que las retribuciones de mujeres y hombres se equilibren.
- Puestos de valor igual o aproximado, con distinta categorización por sexo (masculinizado/feminizado), presentan diferencias retributivas no significativas. Este es el caso por ejemplo de los puestos de *azafata/o* y *auxiliar de servicios*:

		TOTALES											
		Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total Retribuciones		
		Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Media
AZAFATA/O(170)	FEMINIZADO	12000	-	-	2055,92	-	-	0	-	-	14055,92	-	14055,92
AUXILIAR DE SERVICIOS (170)	MASCULINIZADO	7862,4	7862,4	0,00%	6054,2	6271,55	3,47%	0	0	0	13916,6	14133,95	1,54%
											13986,26	14133,95	1,04%
													-0,22%

Nota: Datos de las medias normalizadas del Registro retributivo de 2022.

- Los datos de las retribuciones medias totales entre el puesto de *azafata/o* (feminizado) y el de *auxiliar de servicio* (masculinizado) arrojan una diferencia no significativa del 0,22%.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



- Como se observa en los datos, el puesto de *auxiliar de servicios* (masculinizado), que ha sido valorado con una puntuación igual al puesto de *azafata/o* (feminizado), está retribuido un 1,54% más. Los datos muestran que esto se debe a los complementos aplicados, un 3,47% mayores en hombres que en mujeres.

Por otro lado, se pone de manifiesto que el total de retribuciones para los puestos de la agrupación 1, no está alineada con la puntuación dada a los puestos en la valoración de puestos de trabajo. Si bien esto no pone de manifiesto situaciones de desigualdad o discriminación retributiva:

		TOTALES												
		Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total Retribuciones			Media
		Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	
AZAFATA/O (170)	FEMINIZADO	12000	-	-	2055,92	-	-	0	-	-	14055,92	-	-	14055,92
AUXILIAR DE SERVICIOS (170)	MASCULINIZADO	7862,4	7862,4	0,00%	6054,2	6271,55	3,47%	0	0	0	13916,6	14133,95	1,54%	14025,28
ESPECIALISTA (167)	MASCULINIZADO	-	12.815,84	-	-	6.245,47	-	-	19,65	-	-	19.080,96	-	19080,96
RESPONSABLE DE EQUIPO (153)	FEMINIZADO	13.284,90	-	-	13.297,37	-	-	-	-	-	26.582,27	-	-	26582,27
014 LIMPIADORA (85)	FEMINIZADO	12.144,23	12.495,50	-	4.713,61	4.746,91	0,70%	-	325,85	-	16.857,84	17.568,27	4,04%	17213,06
018 LIMPIADORA (85)	FEMINIZADO	13.310,69	13.311,15	-	2.174,23	698,80	-211,14%	-	-	-	15.484,91	14.009,95	-10,53%	14747,43
Media de la agrupación											17379,51	16198,28	-7,29%	

Como se puede observar en la figura puestos de menor valoración cobran significativamente más que puestos con mayor valoración.

- Así vemos como el puesto de *limpiador/a* cobra, o más o igual (dependiendo de la categoría 014 o 018) que el puesto de *azafata/o*, teniendo este último el doble de puntuación.
- También vemos como el puesto de *responsable de equipo*, con una retribución significativamente mayor al resto de la agrupación, presenta una valoración inferior al puesto de *especialista*, *auxiliar de servicios* y *azafata/o*.

5.7.4. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

En base a los datos y conclusiones de la presente auditoria se establecen las siguientes medidas de corrección o mejora de cara a próximos ejercicios:

- Teniendo en cuenta los datos aportados se deberá realizar un análisis interno de la justificación retributiva de cada puesto en función de su valoración, tomando las medidas oportunas para que las políticas retributivas sean coherentes con la valoración de puestos de trabajo.
- Se deben revisar las políticas retributivas del puesto de Limpiador/a, en lo que se refiere al pago de pluses. Puesto de trabajo en el que la actual estructura de retribuciones asigna, a igual antigüedad, retribuciones mayores a hombres que a mujeres.
- Modificar la categoría de las personas que ocupan puestos directivos, estableciendo categoría distinta a la de titulado/a de grado superior.
- Realización de un seguimiento anual de las políticas retributivas de la empresa (registro retributivo) en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades, en aras de comprobar la evolución de estas.
- Realización de auditoría retributiva bienal (cada 2 años), con objeto de revelar el impacto de las medidas y políticas de igualdad desarrolladas en el marco del plan de igualdad de oportunidades.



Las áreas de mejora al respecto de las políticas de gestión de recursos humanos en pro de fomentar la igualdad de oportunidades serán reflejadas en el Plan de Igualdad de Oportunidades de CRILUZ S.L.

CRILUZ S.L. está comprometida a seguir generando una justa igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras, así como una retribución salarial siempre acorde a la actividad y puesto laboral asignado y convenio colectivo de aplicación, independientemente del sexo.

5.8. OPINIONES Y ACTITUDES DE LA PLANTILLA SOBRE IGUALDAD

Para proporcionar una imagen integral de la realidad de la empresa CRILUZ S.L. en lo relativo a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es imprescindible contar con la opinión de la plantilla a fin de conocer su percepción acerca de la cultura organizativa de la empresa y la puesta en marcha de un plan de igualdad.

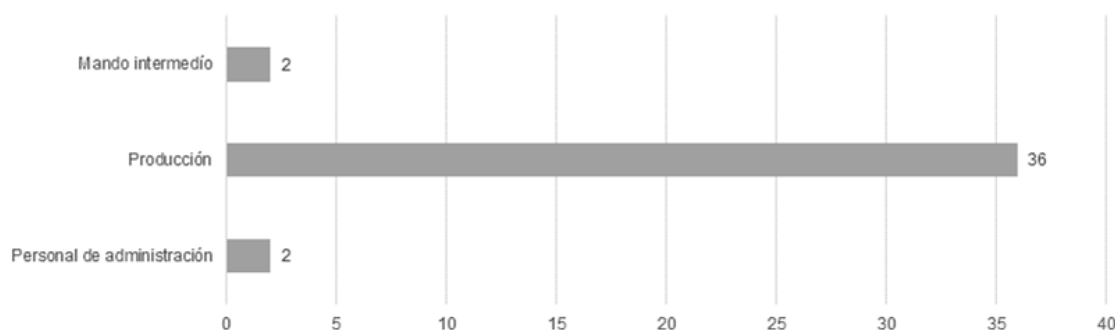
Por ello, se ha llevado a cabo una recogida de información a través de un cuestionario anónimo a toda la plantilla. Se ha solicitado a quienes han participado que puntuaran diferentes aspectos entre 1 y 4 puntos, siendo 1 la puntuación más negativa y 4 la más positiva.

Se han recibido un total de 40 respuestas, lo que representa el 35% de la plantilla.

Sobre el personal que ha respondido a la encuesta se puede señalar:

- Que el 70% son mujeres (28) y el 30% son hombres (12).
- Que como se puede observar en la Figura 8, de las opiniones recopiladas hay una mayoría de personal de producción.
- Que como se puede observar en la Figura 9, se han recibido respuestas de personas en todos los tramos de edad, con mayor participación en el tramo de más antigüedad.

Todos estos datos son coherentes con la realidad de la empresa, por lo que los resultados obtenidos pueden considerarse representativos de las opiniones y el sentir de las personas trabajadoras.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Figura 8. Respuestas recibidas a la encuesta del personal por ocupaciones.

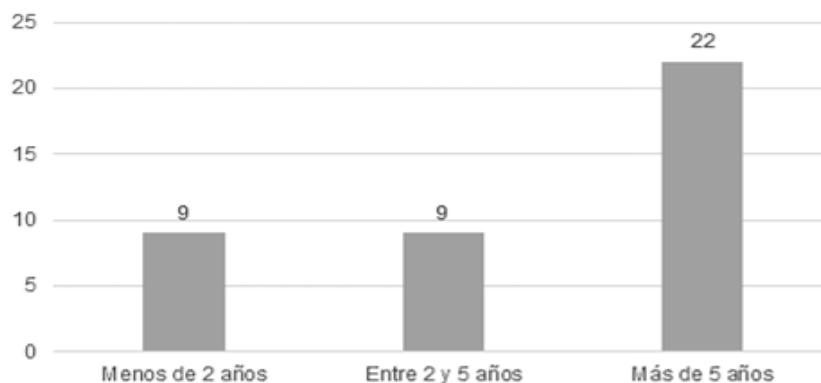


Figura 9. Respuestas recibidas a la encuesta del personal por antigüedad.

Analizando las respuestas de los cuestionarios podemos concluir:

Sobre la situación de CRILUZ S.L. respecto a la igualdad.

Se han establecido las siguientes preguntas para valor de 1 a 4 siendo 1 la puntuación más negativa y 4 la más positiva.

- En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. **Media** 3,21.
- La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad. **Media** 3,13.
- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad. **Media** 3,29.

El resultado es bueno ya que la percepción de la plantilla es que hay, por parte de la empresa y la Dirección, un compromiso con la igualdad.

La gestión del personal en la empresa: Selección, formación, promoción y retribución.

Sobre la gestión del personal ven que no hay diferenciación entre mujeres y hombres al ir respondiendo a las diferentes preguntas sobre esta área.

Se han establecido las siguientes preguntas para valor de 1 a 4 siendo 1 la puntuación más negativa y 4 la más positiva.

- La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres: **Media** 3,38.
- La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo: **Media** 3,37.
- A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres: **Media** 3,38.
- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre: **Media** 3,52.
- La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres: **Media** 3,37.
- ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

promoción que los hombres? **95% NO / 5% SI.**

- *¿Pueden las mujeres y los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades?* **85% SI / 15% NO.**
- *¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?* **49% SI / 51% NO.**

Los datos medios sobre este bloque presentan buenos resultados. Cabe aquí comentar la división que existe en la respuesta sobre la necesidad de aumentar el número de hombres en la empresa.

Sobre conciliación ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En el cuestionario realizado a la plantilla se han establecido las siguientes preguntas para valor de 1 a 4, siendo 1 la puntuación más negativa y 4 la más positiva:

- *Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:* **Media 3.40.**
- *La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación:* **Media 2.78.**
- *La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable):* **Media 3.13.**
- *Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley:* **Media 3.00.**
- *Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto:* **Media 3.30.**

A este respecto, es interesante resaltar que la información que tiene la plantilla sobre las medidas de conciliación es aspecto con menos valoración del cuestionario (no siendo una valoración mala), registrándose, además, en esa pregunta un 22% de respuestas no sabe/no contesta. Por lo que se puede concluir que este aspecto puede ser una interesante área de mejora.

Feminización de la empresa

- *¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?*

El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.	70%
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.	2.5%
Otras	27.5%

Sobre la feminización de la empresa, la plantilla opina mayoritariamente que se debe a que las mujeres demandan más que los hombres los puestos de trabajo desarrollados.

Comunicación, información, e implantación del plan de igualdad.

- *La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de*

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

acoso sexual o por razón de sexo: **Media** de 2.65 sobre 4

Aquí se pone de manifiesto la necesidad de potenciar el conocimiento que tiene las personas de la plantilla sobre el protocolo de acosos sexual y por razón de sexo.

- ¿La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad?

SI	32.5%
NO	37.5%
NS/NC	30%

Se refleja aquí la necesidad de informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan de igualdad y de sus resultados.

- ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

SI	90%
NO	0%
NS/NC	10%

La plantilla se muestra mayoritariamente de acuerdo con la elaboración de un plan de igualdad.

5.9. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se describen una serie de conclusiones significativas, derivadas de la información cuantitativa y cualitativa analizada, que sirve como base para la definición de áreas y objetivos de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Atendiendo a los **indicadores de género**, se puede afirmar que la plantilla de CRILUZ S.L. está desequilibrada por presencia mayoritaria de mujeres. Es decir, se trata de una empresa feminizada.
- En cuanto a la **situación contractual**, el contrato de trabajo predominante es indefinido a tiempo parcial, en jornada continua, con jornadas de alrededor de 20 horas. Se pone de manifestó además que porcentualmente, de media, los hombres presentan contratos de más horas que las mujeres. En consonancia, hay porcentualmente más mujeres en horario continuo que hombres, o lo que es lo mismo el horario partido es porcentualmente más alto en hombres.
- En lo relativo a los **puestos de trabajo**, como se ha mencionado a lo largo del documento, existen ocupaciones marcadamente feminizadas (como la de azafato/a) y, al contrario, se identifican otras altamente masculinizadas. Además, destaca que los puestos con valoración intermedia están actualmente ocupados mayoritariamente por hombres. Si bien es cierto, existe una mayor presencia de mujeres que de hombres en el puesto de mayor valoración (Dirección).
- **Selección:** No existe un protocolo o procedimiento documentado de selección que permita establecer y consolidar criterios de selección sin discriminación de género. Habría que analizar la forma en la que se desarrolla el proceso de

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

selección y la definición de los perfiles profesionales y puestos de trabajo que se ofertan, para intentar revertir el porcentaje de hombres/mujeres en función de ocupaciones masculinizadas/feminizadas. Por ello al analizar el proceso de reclutamiento y selección vemos la necesidad de incluir indicadores de género que permita visualizar la composición de la plantilla, diseño de ofertas con el uso de lenguaje inclusivo, en los formularios de solicitud y en los canales de difusión que se utilicen. Se hace recomendable una intervención en este sentido para poder alcanzar, en futuras contrataciones, un equilibrio entre hombres y mujeres en las actividades que realicemos, superando con ello las limitaciones que se establece desde un sistema basado en la diferenciación ocupacional por razón de género.

- **Promoción:** No han tenido lugar procesos de promoción en los últimos años. No existe un protocolo o procedimiento documentado de promoción en la empresa que permita establecer y consolidar criterios de promoción sin discriminación de género.
- **Formación:** No se evidencia sesgos de género en la aplicación de las políticas de formación del personal. No se dispone de protocolo o procedimiento documentado de formación que permita establecer y consolidar criterios de gestión de la formación sin discriminación de género. Se detecta la necesidad de formar e informar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, empezando por el personal de dirección y personal con responsabilidad en las políticas de recursos humanos.
- **Política retributiva:** se pone de manifiesto la necesidad de establecer criterios retributivos claros y objetivos, que permitan esclarecer el cobro de pluses.
- **Información:** Se evidencia la necesidad de informar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género.
- CRILUZ S.L. elaboró un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, que fue aprobado con fecha de 9 de mayo de 2016. La Comisión Negociadora del presente Plan de Igualdad procede a revisar y aprobar una nueva versión de este protocolo, conforme a la normativa legal actualmente vigente.
- **Violencia de género:** No se evidencian procedimientos o protocolos documentados para el tratamiento y gestión de situaciones de violencia de género que pudieran darse tanto fuera como dentro del ámbito laboral.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** Los datos muestran una nula utilización de permisos, excedencias y otras medidas de conciliación. Los datos muestran, además, que las personas trabajadoras no se sienten suficientemente informadas al respecto. No se evidencian medidas proactivas de difusión o información de estas medidas.
- **Percepción de la plantilla:** En los cuestionarios realizados a la plantilla todas las áreas tienen una puntuación buena o muy buena. Se puede afirmar que la plantilla, por lo general, no identifica o percibe situaciones de discriminación por razón de género.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En base a las conclusiones obtenidas se proponen, a continuación, las áreas de trabajo o mejora consensuadas en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de CRILUZ S.L. para la promoción y fomento de la igualdad de oportunidades en la empresa:

N.º	Prioridad	ÁREA	ACTUACIONES
1	Media	Integración de la igualdad	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad a través de la definición de una política de igualdad firmada por la alta dirección y puesta a disposición de todas las partes interesadas.
2	Media	Integración de la igualdad	Creación y designación de la Figura de la Responsable de Igualdad en la empresa. Esta medida deberá contemplar la atribución de responsabilidades, la formación necesaria para la persona designada, y la comunicación a la plantilla de la existencia de la misma.
3	Alta	Selección / Contratación	Elaborar un protocolo o procedimiento documentado de selección de personal con perspectiva de género que permita asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, atendiendo a las oportunidades de acceso a la empresa. Dicho protocolo deberá incluir de manera específica la siguiente medida: • Dar prioridad en igualdad de condiciones a la incorporación del género infrarrepresentado en cada puesto de trabajo.
4	Media	Promoción	Elaborar protocolo o procedimiento documentado de promoción en la empresa que permita establecer y consolidar criterios de promoción objetivos y sin discriminación de género. El protocolo deberá establecer las condiciones para priorizar la ocupación de las vacantes con promoción interna, y favoreciendo a igualdad de condiciones la promoción del género infrarrepresentado.
5	Alta	Formación / Información	Establecer dentro del plan de formación de la empresa acciones encaminadas a: • Formar al personal responsable de las políticas de recursos humanos en enfoques de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. • Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades, incluyendo la difusión y conocimiento del plan de igualdad negociado. • Formar a la plantilla en Prevención del Acoso laboral y por razón de sexo. Incluyendo la difusión y conocimiento del protocolo negociado.
6	Media	Formación	Elaborar protocolo o procedimiento documentado de formación que permita establecer y consolidar criterios de gestión de la formación objetivos y sin discriminación de género.
7	Media	Información/ comunicación	Creación de guía de información sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, para su distribución entre toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
8	Media	Información/ comunicación	Elaborar e Implantar una guía de lenguaje inclusivo y no sexista en la empresa. Revisar los procedimientos, protocolos y documentación definida por la empresa, incluida la WEB, incorporando lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

9	Media	Acoso sexual o por razón de sexo	Realizar y presentar anualmente a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades un análisis de casos de acoso sexual y por razón de sexo; Casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada. De este análisis se dejará evidencia mediante registro en el acta de la reunión anual de la comisión de seguimiento.
10	Media	Violencia de género	Elaborar protocolo o procedimiento documentado para prevenir, detectar y combatir la violencia de género.
11	Media	Salud laboral	Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo (incluido los riesgos psicosociales) de manera que se detecten, prevengan y eviten riesgos específicos vinculados con el género.
12	Media	Salud Laboral	En el ámbito de la prevención de riesgos laborales; Elaboración de protocolo de protección a la maternidad y lactancia.
13	Media	Política Retributiva	Elaboración de criterios retributivos que permitan establecer una política retributiva sin sesgos por razón de sexo, y cuyo propósito sea: • Revisar las políticas retributivas del puesto de Limpiador/a, en lo que se refiere al pago de pluses. Puesto de trabajo en el que la actual estructura de retribuciones no parece estar basado en criterios objetivos, y asigna, a igual antigüedad, retribuciones porcentualmente mayores a hombres que a mujeres. • Realizar un seguimiento anual de las políticas retributivas de la empresa (registro retributivo) en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades, en aras de comprobar la evolución de estas. • Realizar auditoría retributiva bienal (cada 2 años), con objeto de revelar el impacto de las medidas y políticas de igualdad desarrolladas en el marco del plan de igualdad de oportunidades.

6. OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD DE CRILUZ S.L.

CRILUZ S.L. concibe el presente Plan de Igualdad como un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de oportunidades a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y hombres. Asimismo, lo entiende como un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización e impiden cualquier discriminación por razón de sexo.

En base a las oportunidades de mejora antes comentadas, a continuación, se enumeran los objetivos generales que se persigue conseguir:

1. **Promover la aplicación y defensa del principio de igualdad** de trato entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, promoción y desarrollo profesional a todos los niveles.
2. **Trabajar por revertir la infrarrepresentación femenina** en los niveles o áreas donde esta tiene lugar.

DocuSigned by:

Amparo

67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:

Alejandra Jesus

922F5D28FA244C...

DocuSigned by:

Marta

919DD64961AA400...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



- 3. **Establecer una política retributiva** basada en criterios objetivos, cimentada en principios de igualdad, y sin sesgos de género.
- 4. **Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de las personas trabajadoras a través de medidas concretas que permitan compatibilizar estos aspectos.
- 5. **Prevenir el acoso sexual y de razón de sexo**, implantando un código de conducta que proteja a todas las personas empleadas.
- 6. **Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad**, que implique a toda la organización: Dirección, mandos intermedios y personal trabajador.
- 7. **Fomentar la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas** en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.

Estos objetivos se van a llevar a cabo a través de medidas concretas que se desarrollan en los siguientes apartados.

7. MEDIDAS ACORDADAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE CRILUZ S.L.

INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA POLÍTICA DE LA EMPRESA

Medida 1: Difusión de una cultura empresarial igualitaria	
Descripción	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad a través de la definición de una política de igualdad firmada por la alta dirección y puesta a disposición de todas las partes interesadas.
Objetivo	Difundir el compromiso de la alta dirección de CRILUZ S.L. con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para que, desde una posición de liderazgo, el resto de la organización sea partícipe de la misma.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2024 hasta marzo de 2025 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo del personal (Responsable de Igualdad y Dirección de la empresa) para su elaboración, aprobación y difusión.
Personal destinatario	Personas trabajadoras de CRILUZ S.L. y otras partes interesadas.
Personal responsable	Dirección de Criluz.
Indicadores de evaluación	Política de Igualdad aprobada por la dirección y publicada a las partes interesadas dentro del periodo de ejecución de la medida.
Prioridad	Media

Medida 2: Creación y designación de la figura de la Responsable de Igualdad	
Descripción	Creación y designación de una persona que desempeñe el cargo de Responsable de Igualdad.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo	Establecer la figura de la responsable de igualdad como persona garante de la correcta implementación de las políticas y prácticas de igualdad dentro de CRILUZ S.L. Entre sus funciones se encontrarán la introducción progresiva de la perspectiva de género en la empresa a través del seguimiento del cumplimiento de las medidas acordadas en el presente plan, la información y concienciación de la plantilla sobre cuestiones relativas a la igualdad en el ámbito laboral y la promoción de acciones tendentes a mejorar la situación respecto a la temática objeto de su competencia.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2024 hasta marzo de 2025 .
Recursos necesarios	Recursos económicos y materiales destinados a la formación en materia de igualdad de género de la persona designada para el correcto desarrollo de sus funciones. Dotar a la persona del tiempo de trabajo necesario para el desarrollo de sus funciones.
Personal destinatario	Totalidad de la plantilla.
Personal responsable	Dirección de Criluz.
Indicadores de evaluación	Designación formal, y por escrito, de la persona responsable de Igualdad, así como su comunicación a la plantillas.
Prioridad	Media

CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

Medida 3: Elaboración de un protocolo de selección de personal con perspectiva de género	
Descripción	Elaborar un protocolo o procedimiento documentado de selección de personal que permita asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, atendiendo a las oportunidades de acceso a la empresa. Dicho protocolo deberá incluir de manera específica las siguientes medidas: • Dar prioridad en igualdad de condiciones a la incorporación del sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo.
Objetivo	Establecer y consolidar sistemáticas de trabajo que permitan desarrollar procesos de selección sin discriminación por razón de sexo. Trabajar para paliar la infrarrepresentación por sexo de algunos puestos de trabajo.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2024 hasta marzo de 2025 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Personas candidatas a puestos vacantes.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos / Responsable de Igualdad de la empresa.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Indicadores de evaluación	- Elaboración, aprobación, y puesta en marcha del nuevo protocolo dentro del periodo de ejecución de la medida. - Indicador de representación por sexo y categoría profesional.
Prioridad	Alta

PROMOCIÓN

Medida 4: Elaboración de un protocolo de promoción del personal con perspectiva de género	
Descripción	Elaborar un protocolo o procedimiento documentado de promoción en la empresa que permita establecer y consolidar criterios de promoción objetivos y sin discriminación por razón de sexo. El protocolo deberá establecer las condiciones para priorizar la ocupación de las vacantes con promoción interna, favoreciendo a igualdad de condiciones la promoción del sexo infrarrepresentado.
Objetivo	Establecer y consolidar sistemáticas de trabajo que permitan desarrollar procesos de promoción del personal objetivos, transparentes, y sin discriminación por razón de sexo. A igualdad de condiciones, favorecer la promoción del género infrarrepresentado.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2025 hasta marzo de 2026 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	- Elaboración, aprobación, y puesta en marcha del nuevo protocolo dentro del periodo de ejecución de la medida. - Indicador de n.º absoluto y % por sexo en los procesos de promoción.
Prioridad	Media

FORMACIÓN

Medida 5: Formación en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla	
Descripción	Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla: - Formar al personal responsable de las políticas de recursos humanos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. - Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades, incluyendo la difusión y conocimiento del plan de igualdad negociado. - Formar a la plantilla en Prevención del Acoso laboral y por razón de sexo, incluyendo la difusión y conocimiento del protocolo negociado.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Objetivo	Capacitar en materia de igualdad de género: Plan de formación anual como una herramienta de intervención para la promoción de la igualdad de género. Se realizarán acciones formativas en la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el objetivo de sensibilizar y prevenir situaciones de discriminación, así como para capacitar en igualdad de género a los responsables de la empresa en materia de políticas de recursos humanos.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2024 hasta marzo de 2028 .
Recursos necesarios	Los asociados a la organización y celebración de las acciones formativas pertinentes.
Personal destinatario	Toda la plantilla, en general, y el área de recursos humanos, específicamente.
Personal responsable	Área de Recursos Humanos.
Indicadores de evaluación	• Como mínimo el 15% anual en valores absolutos de la plantilla formada en igualdad de oportunidades por sexo. • % y valor absoluto del personal responsable de las políticas de recursos humanos formados en igualdad de oportunidades en 2024.
Prioridad	Alta

Medida 6: Elaboración de un protocolo de formación del personal con perspectiva de género	
Descripción	Elaborar protocolo o procedimiento documentado de formación que permita establecer y consolidar criterios de gestión de la formación objetivos y sin discriminación de género.
Objetivo	Establecer y consolidar sistemáticas de trabajo que permitan desarrollar procesos de formación del personal objetivos, transparentes, y sin discriminación por género.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2026 hasta marzo de 2027 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	• Elaboración, aprobación, y puesta en marcha del nuevo protocolo dentro del periodo de ejecución de la medida. • Indicador por sexo en los procesos de formación: % y valor absoluto de alumnado por sexo.
Prioridad	Media

COMUNICACIÓN

Medida 7: Información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el Protocolo de acoso en CRILUZ S.L.
--

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Descripción	Creación de guía de información sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, para su distribución entre toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
Objetivo	Dar a conocer a toda la plantilla el Plan de Igualdad de oportunidades, y el protocolo de acoso. Hacer partícipe al personal del compromiso adoptado con la igualdad de oportunidades.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2024 hasta marzo de 2025 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla y personal de nueva contratación.
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	% y n.º absoluto de plantilla, desagregado por sexo, a la que se ha entregado la guía de información.
Prioridad	Media

Medida 8: Incorporar el lenguaje inclusivo en la documentación de la empresa

Descripción	Elaborar y difundir un procedimiento, protocolo o guía para la consolidación del uso de lenguaje no sexista en los medios de comunicación de la empresa y documentación interna. Revisar los procedimientos, protocolos y documentación definida por la empresa, incluida la WEB, incorporando lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género.
Objetivo	Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes sin sesgo de género en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas de la empresa.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2024 hasta marzo de 2028 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Todas las partes interesadas.
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	- Aprobación del protocolo, procedimiento o guía. - N.º de documentos modificados en base a la aplicación de la guía.
Prioridad	Media

ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO.

Medida 7: Análisis y revisión anual del desarrollo protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral

Descripción	Realizar y presentar anualmente a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades un análisis de casos de acoso sexual y por razón de sexo; Casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada.
--------------------	---

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



	De este análisis se dejará evidencia mediante registro en el acta de la reunión anual de la comisión de seguimiento.
Objetivo	Seguimiento del desarrollo del protocolo documentado establecido a tal efecto en CRILUZ S.L., y de su aplicación. Promover un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
Periodo de ejecución	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes en la comisión de seguimiento del presente plan.
Personal destinatario	Comisión de seguimiento del presente plan de igualdad.
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	100% de las actas de las reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad de oportunidades con información al respecto de la aplicación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.
Prioridad	Media

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 10: Elaborar un protocolo o procedimiento de actuación en caso de detectar una situación de violencia de género dentro o fuera del ámbito laboral	
Descripción	Crear un protocolo o guía de actuación en caso de detectar un caso de violencia de género tanto dentro como fuera de la empresa.
Objetivo	Establecer mecanismos que permitan actuar ante la detección de esta lacra social.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2026 hasta marzo de 2027 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Toda la plantilla.
Personal responsable	Responsable de Igualdad de la empresa.
Indicadores de evaluación	Elaboración y difusión de la guía de actuación ante situaciones de violencia de género.
Prioridad	Media

SALUD LABORAL

Medida 11: Desarrollo y establecimiento de evaluaciones de riesgo y planificaciones preventivas con perspectiva de género	
Descripción	Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo (incluido los riesgos psicosociales) de manera que se detecten, prevengan y eviten riesgos específicos vinculados con el género. Trabajar sobre las herramientas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (evaluación de riesgos y planificación preventiva) para que se mantengan continuamente ajustadas a las necesidades de la plantilla, y teniendo en cuenta las

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



	cuestiones específicas asociadas a la mujer (maternidad, lactancia, violencia sexual, etc.)
Objetivo	Que las condiciones, medidas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, se desarrollen en atención a las necesidades y particularidades de toda la plantilla.
Periodo de ejecución	Anualmente, durante la vigencia del presente plan.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes, y servicio de prevención ajeno contratado.
Personal destinatario	Personas trabajadoras de CRILUZ S.L.
Personal responsable	Responsable de Igualdad
Indicadores de evaluación	% y valor absoluto de los puestos de trabajo incluyen el análisis de riesgo y planificación preventiva con perspectiva de género.
Prioridad	Media

Medida 12: Elaborar un protocolo de seguridad y salud en el trabajo para la protección a la maternidad y lactancia

Descripción	En el ámbito de la prevención de riesgos laborales; Elaboración de protocolo de protección a la maternidad y lactancia.
Objetivo	Que las condiciones, medidas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, se desarrollen en atención a las necesidades y particularidades de toda la plantilla, y en concreto a la de las personas en periodos de gestación y lactancia.
Periodo de ejecución	Desde marzo de 2025 hasta marzo de 2026 .
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes, y servicio de prevención ajeno contratado.
Personal destinatario	Personas trabajadoras de CRILUZ S.L.
Personal responsable	Responsable de Igualdad
Indicadores de evaluación	Elaboración, aprobación, e implantación del protocolo.
Prioridad	Media

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Medida 13: Seguimiento de las políticas retributivas en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades

Descripción	Seguimiento anual de las políticas retributivas de la empresa en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades, en aras de comprobar la evolución de estas, y con el propósito de: - Asegurar el mantenimiento y fortalecimiento del equilibrio retributivo entre mujeres y hombres, y la no existencia de brecha de género: - Realizar un análisis interno de la valoración de los puestos y de la justificación retributiva de cada puesto en función de su valoración, tomando las
--------------------	---

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



	medidas oportunas para que las políticas retributivas sean coherentes con la valoración de puestos de trabajo. - Revisar las políticas retributivas del puesto de Limpiador/a, en lo que se refiere al pago de pluses. Puesto de trabajo en el que la actual estructura de retribuciones no parece estar basado en criterios objetivos, y asigna, a igual antigüedad, retribuciones porcentualmente mayores a hombres que a mujeres. - Modificar la categoría de las personas que ocupan puestos directivos, estableciendo categoría distinta a la de titulado/a de grado superior. • Realización de un seguimiento anual de las políticas retributivas de la empresa (registro retributivo) en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades, en aras de comprobar la evolución de estas. Se dejará evidencia del seguimiento a las políticas retributivas en el acta de la reunión anual de la comisión de seguimiento del presente plan. • Realización de auditoría retributiva bienal (cada 2 años), con objeto de revelar el impacto de las medidas y políticas de igualdad desarrolladas en el marco del plan de igualdad de oportunidades.
Objetivo	Seguimiento de la evolución de las políticas retributivas de la empresa.
Periodo de ejecución	Anualmente, durante la vigencia del presente plan.
Recursos necesarios	Tiempo de trabajo de las personas participantes.
Personal destinatario	Comisión de seguimiento del presente plan de igualdad.
Personal responsable	Responsable de Igualdad
Indicadores de evaluación	• N.º de desigualdades retributivas superiores al 10%. • N.º de desigualdades retributivas superiores al 25%. • % de correcciones o mejoras establecidas en la última auditoría retributiva que han sido abordadas y solucionadas.
Prioridad	Media

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Calendario para el desarrollo de las medidas incluidas en el Plan, ESPECIFICANDO fechas de implantación, seguimiento y evaluación.

N.º	Medida	Implantación	Seguimiento/s	Evaluación
1	Integración de la igualdad de oportunidad en la empresa.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2025	01/03/2025	01/03/2025
2	Creación y designación de la figura de la persona responsable de igualdad	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2025	01/03/2025	01/03/2025

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



3	Elaboración de un protocolo de selección de personal con perspectiva de género.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2025	01/03/2025	01/03/2025
4	Elaboración de un protocolo de promoción del personal con perspectiva de género.	Desde 01/03/2025 hasta 01/03/2026	01/03/2026	01/03/2026
5	Formar en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2026	01/03/2025	01/03/2026
6	Elaboración de un protocolo de formación del personal con perspectiva de género.	Desde 01/03/2026 hasta 01/03/2027	01/03/2027	01/03/2027
7	Información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y protocolo de acoso en CRILUZ S.L.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2025	01/03/2025	01/03/2025
8	Incorporar lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género en toda la información documentada de la empresa.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2028	01/03/2026	01/03/2028
9	Análisis y revisión anual del desarrollo protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2028	01/03/2025 01/03/2026 01/03/2027 01/03/2028	01/03/2028
10	Elaborar un protocolo o procedimiento de actuación en caso de detectar una situación de violencia de género dentro o fuera del ámbito laboral.	Desde 01/03/2026 hasta 01/03/2027	01/03/2027	01/03/2027
11	Desarrollo y establecimiento de evaluaciones de riesgos y planificaciones preventivas con perspectiva de género.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2028	01/03/2025 01/03/2026 01/03/2027 01/03/208	01/03/2028
12	Elaborar un protocolo de seguridad y salud en el trabajo para la protección a la maternidad y lactancia.	Desde 01/03/2025 hasta 01/03/2026	01/03/2026	01/03/2026
13	Seguimiento de las políticas retributivas en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades.	Desde 01/03/2024 hasta 01/03/2028	01/03/2025 01/03/2026 01/03/2027 01/03/208	01/03/2028

A continuación, se presenta un cuadro resumen modo de cronograma del calendario establecido para el desarrollo de las medidas acordadas en el presente plan de igualdad de oportunidades:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



N.º	Medida	Año 1 (hasta marzo 25)	Año 2 (hasta marzo 26)	Año 3 (hasta marzo 27)	Año 4 (hasta marzo 28)
1	Integración de la igualdad de oportunidad en la empresa.				
2	Creación y designación de la figura de la persona responsable de igualdad				
3	Elaboración de un protocolo de selección de personal con perspectiva de género.				
4	Elaboración de un protocolo de promoción del personal con perspectiva de género.				
5	Formar en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla.				
6	Elaboración de un protocolo de formación del personal con perspectiva de género.				
7	Información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y protocolo de acoso en CRILUZ S.L.				
8	Incorporar lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género en toda la información documentada de la empresa.				
9	Análisis y revisión anual del desarrollo protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.				
10	Elaborar un protocolo o procedimiento de actuación en caso de detectar una situación de violencia de género dentro o fuera del ámbito laboral.				
11	Desarrollo y establecimiento de evaluaciones de riesgos y planificaciones preventivas con perspectiva de género.				
12	Elaborar un protocolo de seguridad y salud en el trabajo para la protección a la maternidad y lactancia.				
13	Seguimiento de las políticas retributivas en el seno de la comisión de seguimiento del plan de igualdad de oportunidades.				

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el art. 8 del RD 901/2020, 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, evaluación y revisión periódica de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación permitirán conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. De esta manera, la fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Se realizará un seguimiento anual de las medidas, objetivos e indicadores.

Constitución de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Con el objeto de realizar un seguimiento y evaluación del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se ha creado una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión del Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta por un mínimo de 4 miembros:

- 2 representantes por la parte empresarial de la firma (CRILUZ S.L.). Entre los que estará el Responsable de Igualdad.
- 2 personas de la representación legal de las personas trabajadoras.

Su representatividad será paritaria con independencia del número de personas integrantes de cada una de las partes.

En representación de la parte social, y mientras no exista representación legal de las personas trabajadoras, formarán parte de la comisión de seguimiento al menos dos personas de los sindicatos firmantes del presente plan. Una vez las personas trabajadoras de Criluz hayan designado a personas con funciones RLPT, estas serán de manera prioritaria las que participen en la comisión de seguimiento, sin perjuicio de que puedan ser asesoradas por parte de los sindicatos. La asistencia a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de las personas trabajadoras se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de la evaluación y seguimiento de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad. Se reunirá cada 12 meses desde la firma del plan de igualdad. Además de las reuniones ordinarias que se determinen, cualquiera de las partes podrá solicitar reuniones de carácter extraordinarias.

A estos efectos, las competencias de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán las siguientes:

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos para el período de (12) meses anteriores. El primero de estos períodos será el comprendido entre **marzo de 2024 y marzo de 2025**.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, haciendo las propuestas que considere oportunas.
- Revisión y adaptación del Plan de Igualdad ante cualquier disposición legal o reglamentaria que pudiera resultar de aplicación de conformidad con lo dispuesto en el apartado de Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.
- Información que se entregará previa a las reuniones de la comisión de seguimiento:
- Datos de las últimas incorporaciones, indicando sexo, puesto y si se trata de vacante interna o externa.
- Datos de las últimas promociones, indicando sexo, puesto de procedencia y puesto de destino.
- Datos de las denuncias recibidas por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Información relativa a la formación en igualdad impartida por la empresa.
- Resto de información que se incluya en las medidas del propio Plan.
- Registro retributivo actualizado.

La Comisión de Seguimiento realizará una evaluación final del Plan de Igualdad a la finalización de la vigencia del mismo.

10. MODIFICACIONES

Una vez aprobado, las modificaciones del presente plan de igualdad de oportunidades deberán ser consensuadas y aprobadas por la comisión de seguimiento dejando registro de ello mediante acta de reunión. El plan se considera una herramienta práctica para trabajar por la igualdad de oportunidades, pudiendo ser modificado mediante consenso, y a propuesta de alguna de las partes interesadas.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren en las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre que se detallan a continuación:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el plan.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

DocuSigned by:

67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:

97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:

919DD64961AA400...

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas en las reuniones ordinarias o extraordinarias convocadas por la Comisión de Seguimiento en los supuestos de modificación o interpretación previstas anteriormente y que tengan con finalidad cumplir los objetivos acordados en el plan de igualdad.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance un acuerdo en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

CONTROL DE CAMBIOS:

Se dejará constancia de los cambios realizados a través del control de cambios del propio documento, y deberá guardarse copia de las versiones obsoletas de este documento de cara a mantener la trazabilidad de los cambios.

11. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Se deja constancia del consenso alcanzado y de la aprobación del contenido del presente documento mediante la firma del mismo por parte de todas las personas integrantes de la comisión negociadora. El documento deberá ser firmado en todas y cada una de las páginas que lo componen.

DocuSigned by:
Amparo
67DB8FA7B4B4482...

DocuSigned by:
Marta Jesus
0B0E5F93EF104AC...

DocuSigned by:
Raquel
97221BD26AA24FB...

DocuSigned by:
Marta
919DD64961AA400...