



Plan de Igualdad

Audit / Tax / Advisory

Smart decisions. Lasting value.

Introducción	3
1. Presentación de la Empresa	4
1.1 Datos sobre el sector, dimensión de la empresa y estructura organizativa.....	4
1.2 Datos de localización	4
2. Marco Legal de un Plan de Igualdad	5
2.1 Definiciones.....	5
3. Principios que rigen el Plan de Igualdad	8
4. Compromiso de la empresa con la Igualdad	8
5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan	9
6. Informe del diagnóstico	9
6.1 Resultados de la auditoría retributiva	10
7. Objetivos del Plan de Igualdad	12
7.1 Datos sobre el sector, dimensión de la empresa y estructura organizativa	12
7.2 Objetivos específicos	13
8. Medidas y acciones previstas	14
8.1 Selección y contratación	14
8.2 Formación.....	16
8.3 Promoción, desarrollo profesional y capacitación	18
8.4 Retribución.....	20
8.5 Conciliación de la vida laboral y familiar	21
8.6 Salud laboral	24
8.7 Comunicación	26
8.8 Violencia de género	29
9. Seguimiento, revisión, evaluación y modificación	32
9.1 Identificación de los medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación	32
9.2 Calendario de actuaciones	32
9.3 Comisión de Seguimiento	33
9.4 Responsable de Igualdad	33
9.5 Modificación del Plan.....	35

Introducción

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad pueden contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluyen la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

1. Presentación de la Empresa

Crowe es una de las diez firmas globales de servicios profesionales más grandes del mundo. Cuenta con presencia en más de 150 países, más de 200 firmas independientes y más de 40.000 personas que comparten el compromiso de aportar excelencia técnica y los más altos estándares de calidad de servicio. Crowe ofrece un asesoramiento especializado en las áreas de la Auditoría, Consultoría y Asesoramiento Legal y Tributario con el fin de ayudar a sus clientes a tomar mejores decisiones sobre su crecimiento y desarrollo en el mercado.

1.1 Datos sobre el sector, dimensión de la empresa y estructura organizativa

En Europa, Crowe es la 7ª firma de servicios profesionales, según el ranking de la prestigiosa revista International Accounting Bulletin (en adelante IAB). En España, la Firma está presente en las principales ciudades: Barcelona y Madrid.

1.2 Datos de localización

En España contamos con 2 oficinas en las principales ciudades:

- **Barcelona:** Avda. Diagonal, 429, 5ª Planta, 08036, Barcelona
- **Madrid:** P.º de la Castellana, 216, 22ª Planta, 28046, Madrid

2. Marco Legal de un Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nace de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 trabajadores/as.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el 11 de mayo de 2023 se firmó el Plan de Igualdad de CROWE ACCELERA MANAGEMENT, SL que, habiéndose formulado por la Subdirección General de Relaciones Laborales requerimiento de subsanación en fecha 24.05.23, ha sido reformulado por la Comisión Negociadora de dicho Plan en los términos de presente documento, para atender tal requerimiento.

21 Definiciones

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

Art. 5

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta. Art. 6

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art. 7

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad. Art. 8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Art. 9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art. 10

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas. Art. 11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, tendrán que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva. Art. 12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art. 43

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

3. Principios que rigen el Plan de Igualdad

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de **medidas y acciones negociadas con la representación de las personas trabajadoras**, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Crowe, es decir, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso del capital humano y de los recursos materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

4. Compromiso de la empresa con la Igualdad

Crowe declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Nuestra política Corporativa y de Capital Humano está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente. De hecho, Crowe apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos, y fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra cultura y visión de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

5. **Ámbito de aplicación y vigencia del Plan**

Este Plan de Igualdad aplica a todos los centros de Crowe Accelera Management, S.L. en el territorio español y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la compañía.

El presente Plan como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de la firma. Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

6. **Informe del diagnóstico**

Para desarrollar el informe del diagnóstico se:

- Ha realizado un análisis cuantitativo de la plantilla desagregada por edad, vinculación tipo de relación laboral, contrato y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo y nivel normativo.
- Ha revisado los procesos de selección y contratación; el proceso de formación; el de promoción profesional; la política retributiva; la clasificación profesional.
- Ha analizado las condiciones de trabajo con relación a la jornada de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo, la presencialidad flexible, la movilidad funcional y geográfica, la corresponsabilidad y las medidas implantadas en la empresa.
- Ha realizado un análisis de la infrarrepresentación femenina.
- Ha revisado el protocolo y procedimientos de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Y se ha realizado una auditoría retributiva.

Del informe de Diagnóstico del Plan de Igualdad se obtiene que se deben:

- Establecer parámetros para medir, analizar y diagnosticar diferencias entre mujeres y hombres con el objetivo de conseguir alcanzar la paridad en todos los procesos y acciones de la organización.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas de Crowe.
- Facilitar transparencia en la información para garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

Por Anexo número 1, se incorpora al documento de Plan de Igualdad de la Empresa, el Informe del Diagnóstico que, en su día, se realizó y en función de cuyos resultados se negociaron y arbitraron las medidas de su Plan de Igualdad.

6.1 Resultados de la auditoría retributiva

Las conclusiones del Informe de la Auditoría Retributiva indican que:

“Del análisis de los resultados de la valoración de los puestos de trabajo y de la información facilitada por Crowe Accelera Management, S.L., mediante este informe, emitido en cumplimiento estricto de los requerimientos de los artículos 8 y siguientes del RD 902/2020, de 13 de octubre, se concluye que el sistema retributivo de la Empresa cumple la obligación de aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, de forma transversal y completa.

Dado que no se han detectado necesidades de evitación, corrección y prevención de obstáculos o dificultades existentes que comprometan la igualdad retributiva en la Empresa, las medidas que se estima oportuno arbitrar son meramente preventivas, teniendo por objeto que a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad promovido por la misma, por virtud de lo que establece el artículo 7.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se siga observando la igualdad retributiva, mediante un sistema de seguimiento del sistema retributivo.”

Finalmente, en cuanto al “sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo” -extremo éste objeto asimismo del requerimiento”- se hace constar que el sistema seguido para la realización de la auditoría retributiva de la Empresa está basado en la Guía para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, así como la herramienta que la acompaña, siendo que tal “herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad” y que la misma “da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

- a) Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.
- b) Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.
- c) Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades. La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.”

La valoración de puestos de trabajo se ha elaborado sirviéndose de la citada herramienta, considerando los siguientes elementos:

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres..

2º) Factores y subfactores de valoración: elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, esto es, todas aquellas circunstancias que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor “otros”, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un “nivel cero” o “no relevante”, que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que éstos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calcula su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupa los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

7. Objetivos del Plan de Igualdad

7.1 Datos sobre el sector, dimensión de la empresa y estructura organizativa

El Plan de Igualdad de Crowe tiene como objetivos generales:

- Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre mujeres y hombres en Crowe.
- Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Crowe y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

72 Objetivos específicos

Selección y contratación: Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección y Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.

Formación: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, en especial al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos. Y facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Promoción, desarrollo profesional y capacitación: Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción.

Retribución: Seguir la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Conciliación de la vida laboral y familiar: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Salud laboral: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales. Y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

Comunicación: Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Y establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

Violencia de género: Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

8. Medidas y acciones previstas

8.1 Selección y contratación

Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.

Medidas / Acciones	Indicador	Responsable y plazo	Seguimiento y evaluación
Las ofertas de empleos anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexuales.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección.	Formación sobre procesos de selección que incluyan contenidos de igualdad.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
En caso de utilizar empresas externas para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de Crowe haciendo especial hincapié en nuestra política sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Modelo de comunicación.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Garantizar la existencia de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres.	Nombramiento de una persona y difusión.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan..	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.

Medidas / Acciones	Indicador	Responsable y plazo	Seguimiento y evaluación
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Incorporar este principio en los procesos de selección.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
En los procesos de selección de mandos, garantizar, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en esa función (inferior al 40%).	Nº procesos de selección de mandos con un 60% de personas del género subrepresentado / Nº de procesos de selección a mandos.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Incluir un ítem en la evaluación de desempeño de los Socios responsables de área, en el que se recoja qué porcentaje de hombres y mujeres existe en su Dpto. a fecha de cierre de temporada para así, valorar si se fomenta la contratación del sexo subrepresentado.	Ítem incluido en la evaluación de desempeño de los Socios.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y categoría profesional.	Actas de las reuniones periódicas con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos de los indicadores anteriores.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de Crowe con la igualdad de oportunidades.	Número de comunicaciones que lo incluyen.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
---	---	---	--

82 Formación

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, en especial al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.

Medidas / Acciones	Indicador	Responsable y plazo	Seguimiento y evaluación
Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado para recoger aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.	Apartado incluido.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de mandos.	% de hombres y mujeres formadas.	Responsable Capital Humano. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de Capital Humano.	Formación realizada.	Responsable Capital Humano. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Formar a las personas de Crowe que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y	Formación realizada.	Responsable Capital Humano. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

seguimiento
de las acciones
formativas.

Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades.	Información realizada.	Responsable Capital Humano. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
---	------------------------	---	--

Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados desagregados por sexos de la información anual. % de hombres y mujeres formadas.	% de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
--	--	--	--

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Medidas / Acciones	Indicador	Responsable y plazo	Seguimiento y evaluación
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.	Comunicación de la planificación formativa.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

8.3 Promoción, desarrollo profesional y capacitación

Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción.

Medidas / Acciones	Indicador	Responsable y plazo	Seguimiento y evaluación
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de promoción en categorías donde estén subrepresentadas.	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de hombres y mujeres promocionados/as.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Mantener una presencia equilibrada (60%-40%) de hombres y mujeres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad (50%-50%).	Nº de hombres y mujeres en puestos directivos = 50% hombres y 50% mujeres.	Responsable Capital Humano. Plazo: 2 años a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	Incluir estas competencias en los sistemas de comunicación.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para puestos de promoción.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

Seguir dando a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta y transparente a la plantilla, así como el procedimiento de promoción que sigue la empresa.	Información realizada.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en la organización.	% de promociones de mujeres y hombres en los distintos centros.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.	Responsables formados y nº de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

8.4 Retribución

Seguir la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Medidas / Acciones	Indicador	Responsable y plazo	Seguimiento y evaluación
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.	Información realizada.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo en relación al salario.	No existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

8.5 Conciliación de la vida laboral y familiar

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Medidas / Acciones	Indicador	Responsable y plazo	Seguimiento y evaluación
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Nº y canales de comunicación utilizados y nº de hombres y mujeres que solicitan y acceden a este tipo de derecho.	Responsable Capital Humano. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación.	Nº y canales de comunicación utilizados.	Responsable Capital Humano. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Nº de solicitudes recibidas / concedidas.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada, ...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al nº de personas promocionadas y por género.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los	Información facilitada.	Responsable Capital Humano.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la

disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.		Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	vigencia del plan.
Utilizar las nuevas tecnologías (Teams) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.	Nº de enlaces Teams generados.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Campañas realizadas.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Se tendrá derecho a una excedencia de mínimo dos meses y máximo cuatro para las personas en trámites de adopción o acogimiento con reserva del puesto de trabajo.	Nº de trabajadores/as que se acogen a este derecho.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Las vacaciones se podrán unir al permiso de maternidad / paternidad	Nº de trabajadores/as que se acogen a este derecho.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Excedencia de hasta máximo un mes por fallecimiento de uno de los dos progenitores cuando los hijos/as sean menores de 10 años, con reserva de puesto de trabajo.	Nº de trabajadores/as que se acogen a este derecho.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la	Nº de trabajadores/as que se acogen a este derecho.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Facilitar en la medida de lo posible la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.	Nº de solicitudes recibidas / concedidas.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes recibidas / concedidas.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

8.6 Salud laboral

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales.

Medidas / Acciones	Indicador	Responsable y plazo	Seguimiento y evaluación
Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo.	Nº de adaptaciones realizadas.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexos.	Comisión informada en reuniones.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Los reconocimientos médicos que realiza el servicio de prevención ajeno tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Perspectiva incluida.	Responsable Socio del área. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

Medidas / Acciones	Indicador	Responsable y plazo	Seguimiento y evaluación
Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Medios de comunicación en los que se difunde.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo incluido en la formación inicial. Nº de acciones formativas impartidas.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el nº de denuncias formalizadas en cada centro y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte el acoso.	Comisión Informada. Nº de acosos notificados, nº de veces que se ha constituido la comisión y actuaciones.	Responsable Socio del área. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

8.7 Comunicación

Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Medidas / Acciones	Indicador	Responsable y plazo	Seguimiento y evaluación
Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, Newsletter, publicaciones, comunicación interna, cartelería y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Nº de medios revisados, modificaciones realizadas.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.	Nº de personas formadas sobre el total de los responsables de comunicación.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Difundir por los canales habituales de comunicación la Guía de Crowe para un lenguaje no sexista.	Guía difundida.	Responsable Socio del área. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre con la implicación de la plantilla y a ser posible que sean visibles para nuestros clientes.	Acciones realizadas.	Responsable Capital Humano y Comunicación y Márketing. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	

Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas / Acciones	Indicador	Responsable y plazo	Seguimiento y evaluación
Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.	Nº de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	Responsable Capital Humano y Comunicación y Márketing. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de Crowe con la igualdad de oportunidades.	Nº de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	Responsable Capital Humano y Comunicación y Márketing. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.	Nº de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas.	Responsable Igualdad. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Mantener la difusión de la existencia de esta persona responsable de Igualdad.	Nombre de la persona designada difundido en los canales oportunos y en qué medios.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Difundir el Plan de Igualdad en los medios de comunicación interna.	Verificar su difusión en todos los centros y en qué medios.	Responsable Capital Humano. Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Empresas informadas.

Responsable Comunicación y Marketing.
Plazo: desde la firma y durante la vigencia del plan.

Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

8.8 Violencia de género

Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

Medidas / Acciones	Indicador	Responsable y plazo	Seguimiento y evaluación
Realizar un protocolo específico en violencia de género.	Realización del protocolo.	Responsable Igualdad y Capital Humano. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género.	Difusión por los medios habituales de la empresa. Nº de impactos comunicativos.	Responsable Capital Humano y Comunicación y Márketing. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. La persona responsable de Igualdad estudiará todas las solicitudes que existan para darle celeridad.	Difusión por los medios habituales de la empresa. Nº de impactos comunicativos.	Responsable Capital Humano y Comunicación y Márketing. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de la tal	Nº de solicitudes recibidas / concedidas.	Responsable Igualdad y Capital Humano. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

situación.

Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto.	Nº de mujeres que han hecho uso de esta medida.	Responsable Igualdad y Capital Humano. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Poner a disposición de las trabajadoras víctima de violencia de género la política de anticipos existentes para que pueda afrontar un traslado de localidad.	Nº de solicitudes recibidas / concedidas.	Responsable Capital Humano. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del nº de casos de mujeres víctimas de violencia de género.	Comisión informada: consta en acta de la reunión. Medidas que sehan hecho efectivas.	Responsable Igualdad y Capital Humano. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc. para dar acceso a las mujeres víctimas de violencia de género a nuestros procesos de reclutamiento.	Colaboraciones establecidas.	Responsable Capital Humano. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.
En las bajas médicas asociadas a un maltrato con orden de protección y/o sentencia firme o si existe informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género o reconocimiento de dicha	Medida utilizada.	Responsable Capital Humano. Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.	Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

condición por los servicios sociales pertinentes, la empresa complementará dichas ausencias.

Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género.

Campaña realizada.

Responsable Comunicación y Márketing.
Plazo: 1 año a partir de la firma del plan.

Cada 29 del mes de enero y cada 29 del mes de junio, durante la vigencia del plan.

9. Seguimiento, revisión, evaluación y modificación

9.1 Identificación de los medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación

Para llevar a cabo el presente Plan, se contará con la participación directa del departamento de Capital Humano. El seguimiento y la evaluación de cada una de las medidas y objetivos del Plan, irán a cargo de la Comisión de Seguimiento. Adicionalmente, en ocasiones puntuales, para las modificaciones o implementación de nuevas medidas o resolución de conflictos, se contará con la colaboración del Consejo Directivo.

9.2 Calendario de actuaciones

El calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad:

- **Junio 2023:** Registro del Plan e inicio de su implementación.
- **Octubre 2023 – Noviembre 2023:** Establecimiento de parámetros para medir, analizar y diagnosticar diferencias entre hombres y mujeres.
- **Diciembre 2023 – julio 2024:** Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- **Enero y Junio:** Reuniones de seguimiento con la Comisión.
- **Desde la firma y durante toda la vigencia del Plan:** Implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas de Crowe.
- **Durante toda la vigencia del Plan:** Facilitar transparencia en la información para garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

9.3 Comisión de Seguimiento

La composición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará conformada por:

- **Delegada de Personal oficina de Madrid:** Inés de Medina Iglesia
- **Delegada de Personal oficina de Barcelona:** Yazomary José García García
- **Representación del Consejo Directivo:** José Antonio Hernández Martín
- **Responsable de Igualdad:** Rut Reina

La Comisión de Seguimiento tendrá como objetivo la evaluación, seguimiento, revisión y control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente plan y sus funciones entre otras, serán:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Reunirse y dejar constancia en acta como mínimo dos veces al año.
- Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de mujeres y hombres por departamentos, tipo de contrato, puesto y categoría profesional.
- Seguimiento de las comunicaciones internas y a terceros.
- Seguimiento de los resultados desagregados por sexos de % de mujeres y hombres formados.
- Seguimiento sobre las promociones realizadas en la organización, las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico desagregadas por sexos.
- Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexos.
- Seguimiento de las campañas de sensibilización y acciones sobre igualdad, acoso, ética y conducta.
- Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso y casos de mujeres víctimas de violencia de género.
- Revisar las medidas / acciones establecidas y modificarlas si las circunstancias lo requieren.

9.4 Responsable de Igualdad

La persona responsable de igualdad velará por la aplicación de todas las medidas y será el interlocutor entre la Comisión de Seguimiento y Dirección de la empresa con las personas trabajadoras.

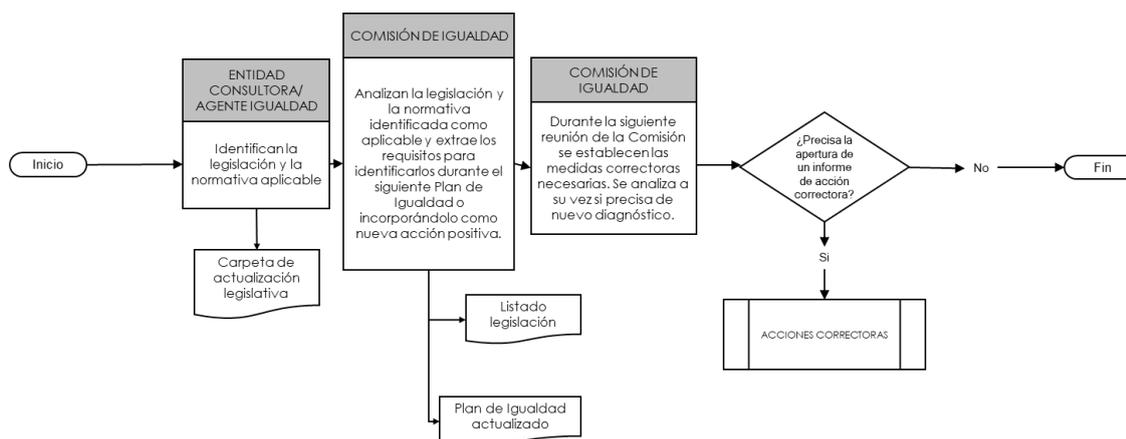
- Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades.
- Mantener una presencia equilibrada (60%-40%) de mujeres y hombres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad (50%-50%).

- Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación.
- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada, ...) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto de tareas.
- Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas.
- Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejora a la persona responsable de igualdad designada por la empresa.
- Realizar un protocolo específico en violencia de género.
- Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de tal situación.
- Aumentar la duración de traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto.
- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del nº de casos de mujeres víctimas de violencia de género.
- Recoger aportaciones del personal con relación a la Igualdad en Crowe y trasladarlas a la Comisión de Seguimiento y al departamento correspondiente.

9.5 Modificación del Plan

En caso de que durante la vigencia del Plan de Igualdad se requiriera alguna modificación de éste o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, CROWE ACCELERA MANAGEMENT, SL activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen surgido, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad queda reflejado en el siguiente diagrama de flujo:



El Plan de Igualdad deberá revisarse cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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.
- 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.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está legitimada para abordar la modificación de dicho Plan cuando se dé el supuesto a), con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, eventualmente, dejar de aplicar alguna medida que contenga, en función de sus efectos constatados en relación con la consecución del objetivo que motivo que se arbitrara.

Para proceder a la modificación del Plan de Igualdad en los supuestos b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento. Esta modificación comportará necesariamente la actualización íntegra del diagnóstico, así como, en lo necesario, de las medidas del Plan de Igualdad.

En relación con el procedimiento para solventar eventuales discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión de Seguimiento con ocasión de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, acuerda que para la resolución de tales discrepancias deberá acudir al órgano de resolución de conflictos externo Fundación SIMA, en tanto que su finalidad primordial es la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje establecido por el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos laborales suscrito el 10.12.20 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.



Acerca de Crowe

Crowe Global es una de las 10 firmas de servicios profesionales más grandes del mundo. Está presente en más de 150 países y cuenta con un equipo de más de 40.000 personas que proporcionan servicios de categoría internacional.

Crowe Spain está establecida en el mercado nacional como la octava firma líder. Sus más de 400 profesionales proporcionan un gran valor añadido en los servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento legal y tributario, a través de un profundo conocimiento del mercado y el firme compromiso con los valores corporativos y estándares profesionales. Este enfoque permite a sus clientes a tomar decisiones inteligentes para crecer generando un valor duradero.

www.crowe.es



Barcelona · Madrid · Valencia · Murcia · A Coruña · Vigo · San Sebastián · Lleida

Crowe Spain is a member of Crowe Global, a Swiss verein. Each member firm of Crowe Global is a separate and independent legal entity. Crowe Spain and its affiliates are not responsible or liable for any acts or omissions of Crowe Global or any other member of Crowe Global.

©2023 Crowe Spain