

ACUERDO DE EMPRESA PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI

A. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

Las partes negociadoras en este acuerdo son la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, con participación de sindicatos sectoriales representativos, en línea con lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 1026/2024.

- Por designación de la Representación Legal de las personas trabajadoras:

| Nombre y apellidos | Sindicato | Porcentaje de representatividad |
|---------------------------|-----------|---------------------------------|
| Alazne Gastesi Lujambio | ELA | 44% |
| Antonio Castillo Mezquida | CCOO | 56% |
| | | |
| | | |
| | | |

- En representación de la empresa:

| Nombre y apellidos | Puesto/Grupo y Departamento |
|-------------------------|-----------------------------|
| Elvira Aramburu Asensio | Directora RRLL/RRLL |
| Arantxa Hidalgo Yerro | Gestora RRLL/RRLL |
| | |
| | |

B. ÁMBITO DE APLICACIÓN

a) Ámbito personal:

Este acuerdo se aplicará a todas las personas trabajadoras de la Empresa ANIMSA.

b) Ámbito territorial:

El presente acuerdo será de aplicación en el centro de trabajo de Navarra de la Empresa ANIMSA.

c) Ámbito temporal:

La vigencia del acuerdo estará sujeta a la establecida para el “Convenio Colectivo de la Asociación Navarra de Informática Municipal de Pamplona/Iruña”, publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 158, de fecha 1 de agosto de 2023.

El acuerdo entrará en vigor a partir de su firma y se mantendrá vigente hasta el 31 de diciembre de 2025.

Durante este periodo, las partes podrán revisar el contenido en caso de cambios normativos o necesidades específicas de la empresa, asegurando así la efectividad y adecuación de las medidas para promover la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI.

C. MEDIDAS PLANIFICADAS

En cumplimiento del Anexo I del Real Decreto, se muestran a continuación las medidas planificadas para la Igualdad y No Discriminación de las personas LGTBI en ANIMSA.

| Ámbito 0. Diagnóstico LGTBI y evolución del clima laboral | | | | | | |
|---|------------------------------------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1° Trim. 2025 | 2° Trim. 2025 | 3° Trim. 2025 | 4° Trim. 2025 |
| 0.1. Realización periódica de diagnósticos/encuestas de clima laboral sobre diversidad e inclusión LGTBI en la empresa. | Dirección RRLL | - % de participación de la plantilla en las encuestas de clima laboral. - Informe de diagnóstico LGTBI. | | | | |

| Ámbito 1. Cláusulas de Igualdad de Trato y No Discriminación | | | | | | |
|--|------------------------------------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1° Trim. 2025 | 2° Trim. 2025 | 3° Trim. 2025 | 4° Trim. 2025 |
| <p>1.1. Incorporación en el convenio colectivo de ANIMSA cláusulas específicas de igualdad de trato y no discriminación, que prohíban la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.</p> <p>Artículo 5. Retribuciones.</p> <p>[...] La empresa no podrá establecer discriminaciones en materia retributiva por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del territorio español, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. [...]</p> <p>Artículo 36: Licencias no recuperables.</p> <p>Se añade:</p> <p>p) Permiso para acompañar a la pareja o familiares a</p> | Dirección RRLL | - N° de cláusulas específicas de igualdad de trato y no discriminación, que abordan explícitamente la prohibición de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, existentes en el convenio colectivo. | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| <p>trámites administrativos relacionados con el reconocimiento de identidad de género o a tratamientos médicos vinculados con procesos de reasignación. Este permiso será concedido por el tiempo necesario y deberá ser justificado.</p> <p>Las licencias previstas para matrimonio, inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, y cuidados de familiares, se aplicarán igualmente a parejas del mismo sexo y familias diversas.</p> <p>Artículo 39. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.</p> <p>Se añade al final del artículo:</p> <p>La empresa garantizará el acceso igualitario a los derechos de conciliación, asegurando que las personas trabajadoras no sean discriminadas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.</p> <p>Además, se reconoce el derecho a permisos adaptados para parejas del mismo sexo y familias diversas, incluyendo aquellos necesarios para procesos legales, administrativos o médicos relacionados con el reconocimiento de identidad de género.</p> | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| <p>Artículo 44. Beneficios sociales.</p> <p>Se incorpora al comienzo del artículo: Los beneficios sociales contemplados en este convenio serán accesibles para las parejas del mismo sexo y sus familias, en igualdad de condiciones que el resto de las personas trabajadoras.</p> <p>Artículo XX. Medidas planificadas para la Igualdad y No Discriminación de las personas LGTBI:</p> <p>ANIMSA tiene aprobado el Acuerdo de Empresa para la Igualdad y No Discriminación LGTBI.</p> <p>Artículo 52. Acoso por razón de sexo y acoso laboral</p> <p>ANIMSA no tolera [...] (indefinida, temporal, en beca o prácticas, personas de empresas proveedoras o clientes, ...).</p> <p>Se entenderá por acoso cualquier conducta, verbal o física, que tenga como objetivo o resultado atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Queda expresamente prohibido el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.</p> | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Acreditada la realidad del acoso [...] | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| Ámbito 2. Acceso al Empleo (Ámbito II. Selección y contratación de personas del Plan de Igualdad) | | | | | | |
|---|------------------------------------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1° Trim. 2025 | 2° Trim. 2025 | 3° Trim. 2025 | 4° Trim. 2025 |
| <p>2.1. Adaptación del procedimiento de selección y promoción interna, garantizando que sean objetivos, transparentes y estén alineados con el principio de igualdad y no discriminación. Para ello, se adoptarán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones relacionadas con ofertas de empleo y promoción interna. • Asegurar que los criterios de preselección y selección sean objetivos, evitando cualquier sesgo relacionado con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. • Establecer mecanismos de transparencia que permitan a las personas participantes conocer el desarrollo y las fases del proceso. • Incorporar una perspectiva de género en todas las etapas del proceso, garantizando que las oportunidades sean equitativas y accesibles para todas las personas. | Dirección RRLL | <ul style="list-style-type: none"> - Documento de Protocolo o procedimiento de selección, promoción interna con perspectiva de género, igualdad y diversidad. - Porcentaje de plantilla informada del nuevo Protocolo. | | | | |

| (Medida 2.1. Plan de Igualdad) | | | | | | |
|---|------------------------------------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 2.2. Formación específica a las personas de RRLL en materia de igualdad de trato y diversidad aplicada a los procesos de RRHH. (Medida 2.3. Plan de Igualdad) | Dirección RRLL | <ul style="list-style-type: none"> - N° y perfil personas formadas. - N° de horas de formación. - Contenidos de la formación. | | | | |
| Ámbito 3. Clasificación y Promoción Profesional (Ámbito I. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina y Ámbito IV. Promoción Interna del Plan de Igualdad) | | | | | | |
| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1° Trim. 2025 | 2° Trim. 2025 | 3° Trim. 2025 | 4° Trim. 2025 |
| 3.1. Revisión y garantía de igualdad en la promoción profesional, a través del establecimiento de mecanismos que aseguren que la promoción interna esté basada exclusivamente en criterios objetivos de méritos y cualificaciones, eliminando cualquier posible barrera que impida el acceso de las personas LGTBI. Para ello, se adoptarán las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> • Realizar una revisión periódica de los criterios establecidos para las promociones internas, identificando y eliminando cualquier requisito o práctica que pueda generar discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI. | Dirección RRLL | <ul style="list-style-type: none"> - Documento de Protocolo o procedimiento de selección, promoción interna con perspectiva de género, igualdad y diversidad. - Porcentaje de plantilla informada del nuevo Protocolo. | | | | |

| <ul style="list-style-type: none"> •Garantizar que los procesos de promoción interna sean transparentes y accesibles, incluyendo información clara sobre los criterios y procedimientos aplicados. •Formar a las personas responsables de las evaluaciones y decisiones de promoción para evitar sesgos inconscientes o actitudes discriminatorias. •Establecer un mecanismo de seguimiento para verificar que las decisiones de promoción sean equitativas y libres de discriminación. <p>(Medida 4.1. Plan de Igualdad)</p> | | | | | | |
|--|---|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Ámbito 4. Formación, sensibilización y lenguaje (Ámbito III. Formación del Plan de Igualdad) | | | | | | |
| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1° Trim. 2025 | 2° Trim. 2025 | 3° Trim. 2025 | 4° Trim. 2025 |
| <p>4.1. Desarrollo de formación obligatoria para toda la plantilla sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Medidas planificadas LGTBI, •Protocolo de actuación, •Diversidad, •Derechos de las personas LGTBI, y las definiciones y conceptos establecidos en la Ley 4/2023. <p>(Medida 3.2. Plan de Igualdad)</p> | <p>Dirección RRLL</p> | <ul style="list-style-type: none"> - N° y perfil de las personas receptoras de las acciones formativas. - Horas de formación impartidas por perfiles profesionales. - Materiales/contenidos de las acciones formativas. - Satisfacción general con las acciones formativas realizadas. | | | | |

| | | | | | | |
|--|---------------------------|---|--|--|--|--|
| <p>4.2. Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad específicas para personas responsables de equipos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas planificadas LGTBI, • Protocolo de actuación, • Diversidad, • Derechos de las personas LGTBI, y las definiciones y conceptos establecidos en la Ley 4/2023. • Gestión de la diversidad LGBTI+ en ámbitos laborales <p>(Medida 3.3. Plan de Igualdad)</p> | <p>Dirección RRLL</p> | <ul style="list-style-type: none"> - N° personas receptoras de las acciones formativas. - Materiales/contenidos de las acciones formativas. - Satisfacción general con las acciones formativas realizadas. | | | | |
|--|---------------------------|---|--|--|--|--|

| Ámbito 5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos (Ámbito V. Condiciones de trabajo y Ámbito VIII. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo del Plan de Igualdad) | | | | | | |
|---|---|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1° Trim. 2025 | 2° Trim. 2025 | 3° Trim. 2025 | 4° Trim. 2025 |
| <p>5.1. Actualización e implementación del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso, incorporando entre la tipología de acoso, el acoso por razones de orientación sexual e identidad/expresión de género.</p> <p>(Medida 8.1. Plan de Igualdad)</p> | <p>Dirección RRLL</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de prevención del acoso discriminatorio por razones de orientación sexual e identidad de género actualizado. | | | | |

| | | | | | | |
|---|---------------------------|--|--|--|--|--|
| <p>5.2. Difusión de las políticas inclusivas a través de campañas de sensibilización y/o eventos que promuevan la diversidad.</p> <p>(Medida 8.3. Plan de Igualdad)</p> | <p>Dirección RRLL</p> | <p>- N° personas receptoras de las acciones de sensibilización.</p> <p>- Materiales/contenidos de las acciones de sensibilización.</p> | | | | |
|---|---------------------------|--|--|--|--|--|

Ámbito 6. Permisos y beneficios sociales (Ámbito VII. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral del Plan de Igualdad)

| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1° Trim. 2025 | 2° Trim. 2025 | 3° Trim. 2025 | 4° Trim. 2025 |
|--|------------------------------------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <p>6.1. Acceso igualitario a permisos y beneficios sociales, garantizando que todos los permisos relacionados con cuidados, trámites legales o asistencia médica sean accesibles y aplicables a todas las configuraciones familiares y a las personas trans y LGTBI, sin discriminación. Para ello, se adoptarán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar las políticas internas y normativas relacionadas con permisos y beneficios sociales para identificar y eliminar posibles barreras que limiten el acceso de personas LGTBI o familias diversas. • Asegurar que los permisos contemplen situaciones específicas, como trámites legales relacionados con la identidad de género o asistencia médica vinculada a procesos de transición. • Establecer procedimientos claros para la solicitud de estos permisos, garantizando que sean equitativos y respetuosos con todas las personas | <p>Dirección RRLL</p> | <ul style="list-style-type: none"> - % de políticas y normativas internas revisadas y actualizadas para garantizar permisos y beneficios sociales inclusivos, eliminando barreras para personas LGTBI y familias diversas. - % de personas trabajadoras a las que se ha realizado la difusión de las medidas de conciliación inclusivas existentes. | | | | |

| | | | | | | |
|--|---------------------------|--|--|--|--|--|
| <p>trabajadoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad de derechos en el acceso a estos beneficios, promoviendo un entorno laboral inclusivo. | | | | | | |
| <p>6.2. Revisión y modificación de las políticas de beneficios sociales y permisos para asegurar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se discrimine a familias diversas, como parejas del mismo sexo, familias monoparentales o aquellas formadas por personas trans. • Se contemplen necesidades específicas, como trámites legales relacionados con el reconocimiento de identidad de género o permisos para asistencia médica en procesos de transición. <p>Para ello, se modificarán los siguientes artículos del Convenio Colectivo:</p> <p>Artículo 36 del Convenio Colectivo: Licencias no recuperables. Se añade: p) <i>Permiso para acompañar a la pareja o familiares a trámites administrativos relacionados con el reconocimiento de identidad de género o a tratamientos médicos vinculados con procesos de reasignación. Este permiso será concedido por el tiempo necesario y deberá ser justificado.</i></p> <p><i>Las licencias previstas para matrimonio, inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, y cuidados de familiares, se aplicarán igualmente a parejas del mismo</i></p> | <p>Dirección RRLL</p> | <ul style="list-style-type: none"> - N° de beneficios sociales y permisos ajustados para incluir explícitamente a las familias LGTBI y configuraciones familiares diversas. - Documento de políticas de beneficios sociales y permisos actualizado, que refleje la inclusión de realidades familiares LGTBI. | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>sexo y familias diversas.</p> <p>Artículo 39. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Se añade al final del artículo: La empresa garantizará el acceso igualitario a los derechos de conciliación, asegurando que las personas trabajadoras no sean discriminadas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.</p> <p>Además, se reconoce el derecho a permisos adaptados para parejas del mismo sexo y familias diversas, incluyendo aquellos necesarios para procesos legales, administrativos o médicos relacionados con el reconocimiento de identidad de género.</p> <p>Artículo 44. Beneficios sociales. Se incorpora al comienzo del artículo: Los beneficios sociales contemplados en este convenio serán accesibles para las parejas del mismo sexo y sus familias, en igualdad de condiciones que el resto de las personas trabajadoras.</p> | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

Ámbito 7. Régimen disciplinario (Ámbito VIII. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo del Plan de Igualdad)

| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1° Trim. 2025 | 2° Trim. 2025 | 3° Trim. 2025 | 4° Trim. 2025 |
|--|------------------------------------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <p>7.1. Inclusión en el régimen disciplinario sanciones específicas para quienes vulneren los derechos de las personas LGTBI o incurran en comportamientos discriminatorios.</p> <p>Para ello, se modificará el siguiente artículo del Convenio Colectivo:</p> <p>Añadir una nueva sección en las faltas graves:</p> <p>k) Comportamientos discriminatorios hacia compañeros/as o superiores, incluidos actos de menosprecio, insultos o trato desfavorable, por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.</p> <p>Añadir una nueva sección en las faltas muy graves:</p> | <p>Dirección RRLL</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Documento de régimen disciplinario actualizado, incluyendo sanciones específicas para actos de discriminación o vulneración de derechos de las personas LGTBI. - % de personas trabajadoras que ha recibido comunicación o formación sobre el régimen disciplinario actualizado, con un enfoque en las sanciones relacionadas con la discriminación LGTBI. | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| <p>p) Conductas que vulneren los derechos de las personas LGTBI, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acoso, hostigamiento o comentarios ofensivos relacionados con la orientación sexual, identidad o expresión de género. • Obstaculizar el acceso a permisos o beneficios sociales reconocidos en este convenio. • Reincidencia en faltas graves relacionadas con comportamientos discriminatorios. <p>Ajustar el apartado de sanciones:</p> <p>c) Por faltas muy graves:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días. • Traslado forzoso. • Despido. | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

D. VIGENCIA

La vigencia de las medidas estará sujeta a la establecida en el “Convenio Colectivo de la Asociación Navarra de Informática Municipal de Pamplona/Iruña”, publicado en el Boletín Oficial de Navarra número 158, de fecha 1 de agosto de 2023. El acuerdo entrará en vigor a partir de su firma y se mantendrá vigente hasta el 31 de diciembre de 2025. Durante este periodo, las partes podrán revisar el contenido en caso de cambios normativos o necesidades específicas de la empresa, asegurando así la efectividad y adecuación de las medidas para promover la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI.

E. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Para la adecuada implementación del conjunto de medidas planificadas para la Igualdad y No Discriminación de las personas LGTBI en ANIMSA es preciso tener en cuenta que toda planificación conlleva un aspecto dinámico de observación para el ajuste entre las medidas propuestas y los objetivos a alcanzar.

Las personas responsables de la implementación, seguimiento y evaluación del conjunto de medidas planificadas para la Igualdad y No Discriminación de las personas LGTBI en ANIMSA serán las personas integrantes de la Comisión Negociadora, que representa tanto los intereses de la empresa como los de la plantilla.

En representación de la plantilla:

| Nombre y apellidos | Sindicato | Porcentaje de representatividad |
|---------------------------|-----------|---------------------------------|
| Alazne Gastesi Lujambio | ELA | 44% |
| Antonio Castillo Mezquida | CCOO | 56% |
| | | |
| | | |
| | | |

En representación de la empresa:

| Nombre y apellidos | Puesto/Grupo y Departamento |
|-------------------------|--|
| Elvira Aramburu Asensio | Directora RRLL y Asuntos Jurídicos /RRLL |
| Arantxa Hidalgo Yerro | Gestora RRLL/RRLL |
| | |
| | |
| | |

Se encargarán de:

1. Realizar el seguimiento de la implementación de las medidas según cronograma, y realizar los correspondientes informes semestrales de seguimiento, a través de un cuadro-resumen que contiene los siguientes aspectos:
 - o Área, Objetivo y Medida
 - o Responsables de ejecución
 - o Calendario de ejecución
 - o Presupuesto/ Recursos implicados
 - o Indicadores de realización - Nivel de ejecución
 - o Observaciones
 - o Necesidades satisfechas/ Necesidades detectadas durante el desarrollo
 - o Personas participantes
2. Solicitar la disposición de recursos humanos y materiales para llevar a cabo cada medida prevista.
3. Proponer cambios en el conjunto de medidas planificadas (razonables y no sustanciales) basados en los cuadros-informes elaborados semestralmente.
4. Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del conjunto de medidas planificadas para la Igualdad y No Discriminación de las personas LGTBI en ANIMSA, y realizar los correspondientes informes anuales de evaluación, que contendrá al menos los siguientes aspectos:
 - o Evaluación de proceso

- Evaluación de resultado
 - Evaluación de impacto
5. Informar al resto de la plantilla sobre los avances realizados en materia de igualdad y el nivel de implantación del Plan.

F. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS

El sistema de seguimiento, evaluación y revisión del conjunto de medidas planificadas para la Igualdad y No Discriminación de las personas LGTBI de ANIMSA, va a permitir conocer el grado de desarrollo de las medidas en la entidad, así como la obtención de resultados y consecución de objetivos en los diferentes ámbitos de intervención, tanto durante el proceso de desarrollo del Plan, como al término de la implantación del mismo.

a) Proceso de seguimiento

El proceso de seguimiento implica una recogida regular y sistemática de información, así como un análisis de la misma. Para ello se procederá a:

- Recabar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas y sobre los resultados obtenidos.
- Analizar la información al objeto de valorar las necesidades surgidas, la cobertura de las mismas, los posibles problemas encontrados y las soluciones aportadas durante el desarrollo del conjunto de medidas planificadas.
- Emitir un informe y, en su caso, introducir propuestas de mejora para el desarrollo de Plan.

En relación a la temporalidad de los informes emitidos durante el proceso de seguimiento, se plantea una temporalidad semestral.

b) Proceso de evaluación

El proceso de evaluación tiene como objetivos principales:

- Medir el grado de cumplimiento y desarrollo, del conjunto de objetivos y medidas previstas.
- Valorar si las medidas diseñadas han sido adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, si ofrecen los resultados previstos.
- Valorar si los recursos previstos para la realización de las medidas han sido los adecuados.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las medidas (en el caso que se constate que se requiere más tiempo para avanzar en la igualdad y diversidad).
- Identificar nuevas necesidades que requieran la planificación de nuevas medidas para la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades en la empresa, de acuerdo con el proyecto emprendido.

El proceso de evaluación que se plantea para el conjunto de medidas planificadas para la Igualdad y No Discriminación de las personas LGTBI de ANIMSA, gira en torno a tres ejes de evaluación: evaluación de resultados, evaluación de proceso y evaluación de impacto.

- En la evaluación del proceso se analiza el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, el grado de dificultad percibido en el desarrollo de las mismas, las soluciones emprendidas tras las dificultades encontradas y los cambios producidos en las medidas atendiendo a la flexibilidad del conjunto de medidas planificadas.
- En la evaluación de resultados se analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de consecución de los resultados esperados.
- En la evaluación del impacto se analiza el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad, los cambios conseguidos en la cultura de la entidad (actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, las prácticas de RRHH, etc.) y la reducción de desequilibrios.

Para realizar la evaluación en torno a estos tres ejes, se plantean a modo de propuesta los siguientes indicadores de proceso, de resultado y de impacto:

| INDICADORES DE PROCESO | |
|--|--|
| ASPECTOS A EVALUAR | INDICADORES |
| Nivel de ejecución del conjunto de medidas planificadas | Porcentaje de medidas llevadas a cabo con relación al total de medidas previstas en el conjunto de medidas planificadas para el periodo de evaluación. |
| | Nivel de ejecución del cronograma que se define en el conjunto de medidas planificadas. |
| Detección de necesidades a lo largo de la ejecución del conjunto de medidas planificadas | Nº y tipología de necesidades detectadas a lo largo de la implementación de las medidas. |
| Adecuación del conjunto de medidas planificadas a las necesidades detectadas | Comparativa entre las necesidades detectadas inicialmente y las posteriormente satisfechas. |
| Valoración de los mecanismos de seguimiento | Frecuencia de aplicación de los mecanismos de seguimiento. |
| Valoración de los recursos utilizados | Nº y perfil de las personas que han participado en el desarrollo de las medidas del conjunto de medidas planificadas |

| INDICADORES DE RESULTADO | |
|---|---|
| ASPECTOS A EVALUAR | INDICADORES |
| Relación entre los objetivos del conjunto de medidas planificadas y el nivel de ejecución del mismo | Nº de objetivos específicos alcanzados tras el desarrollo de las medidas, según el ámbito de actuación. |
| Efectos no previstos del conjunto de medidas planificadas en la empresa | Resultados no previstos producidos como consecuencia del desarrollo del conjunto de medidas planificadas. |
| Personas beneficiarias | Nº y perfil de las personas beneficiarias de los resultados obtenidos |
| Formalización del compromiso de la empresa con la igualdad y no discriminación LGTBI | Grado de formalización del compromiso de la empresa con la igualdad y no discriminación LGTBI. |

| INDICADORES DE IMPACTO | |
|---|--|
| ASPECTOS A EVALUAR | INDICADORES |
| Reducción de las desigualdades hacia las personas LGTBI y avances en igualdad y no discriminación en la empresa | Tasas de incremento o porcentaje de variación de los valores obtenidos en el diagnóstico con los valores actuales. |

Se plantea la realización de la primera evaluación del conjunto de medidas planificadas para la Igualdad y No Discriminación de las personas LGTBI de ANIMSA al año de su entrada en vigor. Dado que esta fecha coincide con la finalización del plazo de vigencia del Convenio Colectivo de ANIMSA, dicha evaluación tendrá carácter final.

El proceso de evaluación va a permitir: conocer cuál ha sido la evolución en materia de igualdad y la no discriminación hacia las personas LGTBI desde el inicio de las medidas; obtener una valoración global del impacto de las medidas implementadas; retroalimentar el diagnóstico inicial con los

resultados obtenidos, lo que puede conllevar una nueva planificación adaptada a las necesidades detectadas, integrando posibles medidas de mejora para las personas LGTBI en ANIMSA.

| | | |
|--|---------------------------|-----------------------|
| ÁMBITO | | |
| OBJETIVO | | |
| MEDIDA | | |
| RESPONSABLES | Nombre y Apellidos | Área/ programa |
| CALENDARIO DE EJECUCIÓN | | |
| PRESUPUESTO/ RECURSOS IMPLICADOS | | |
| INDICADORES DE REALIZACIÓN | NIVEL DE EJECUCIÓN | |
| Indicador 1. | | |
| Indicador 2. | | |
| Indicador 3. | | |
| OBSERVACIONES | | |
| Necesidades satisfechas | | |
| Necesidades detectadas en el desarrollo | | |
| Personas participantes/ beneficiarias | | |

c) Proceso de modificación

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también, por parte de la Comisión Negociadora responsable del seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas, a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Además, esta revisión y en su caso, modificación se llevará a cabo cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando lo prevean las evaluaciones anteriores.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

G. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS ACORDADAS

La resolución de discrepancias sobre las condiciones de implementación de las medidas previstas en el acuerdo o sobre la misma revisión del mismo, se llevarán a cabo de la siguiente manera:

- La Comisión para solventar las posibles discrepancias, levantará Acta de la discrepancia y de los términos de la misma, incorporando las alegaciones de cada una de las partes.
- Esta discrepancia será sometida al informe de una persona experta en la materia, que sea externa a la organización para garantizar su ajenidad y objetividad.
- El Informe de la persona experta serán sometido a la consideración de la Comisión para solventar las posibles discrepancias, para su debate y votación en una sesión.
- Si aun así perdura la discrepancia, tanto el Acta de discrepancia, como las alegaciones y el informe de la persona experto será sometidos a un procedimiento de mediación en el órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales, bien sea el administrativo o el previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Si no se produce acuerdo en dicho proceso de mediación, la parte interesada podrá acudir a la vía jurisdiccional social en defensa de sus intereses.

Habiendo concluido el proceso con acuerdo por unanimidad sobre las medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, las personas que componen la Comisión Negociadora, proceden a la firma del presente acuerdo.

Por designación de la Representación Legal de las personas trabajadoras:

| Nombre | Apellidos | Sindicato | Porcentaje de representatividad | FIRMA |
|---------|-------------------|-----------|---------------------------------|-------|
| Alazne | Gastesi Lujambio | ELA | 44% | |
| Antonio | Castillo Mezquida | CCOO | 56% | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

En representación de la empresa:

| Nombre | Apellidos | Puesto/Grupo y Departamento | FIRMA |
|---------|------------------|--|-------|
| Elvira | Aramburu Asensio | Directora RRLL y Asuntos Jurídicos /RRLL | |
| Arantxa | Hidalgo Yerro | Gestora RRLL/RRLL | |
| | | | |
| | | | |

En Pamplona, a 25, de noviembre de 2024.

Firmado:

| Por parte de la dirección: | Por parte de la representación legal de la plantilla/parte social: |
|-----------------------------|--|
| Dña Elvira Aramburu Asensio | Dña Alazne Gastesi Lujambio |
| Dña Arantxa Hidalgo Yerro | D Antonio Castillo Mezquida |