

IV PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2024-2028

animsa

Realizado por:



17 de octubre 2024

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Determinación de las partes que los conciertan	5
3. Ámbito personal, territorial y temporal	6
ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.....	6
ÁMBITO TEMPORAL	6
4. Informe del diagnóstico de situación de igualdad entre mujeres y hombres en ANIMSA....	7
5. Resultados de la auditoría retributiva	13
6. Definición de objetivos del plan de igualdad	18
7. Descripción de medidas, plazos de ejecución, responsables e indicadores.....	19
8. Estrategia de Implementación, seguimiento y evaluación.....	38
8.1. Asignación de recursos.....	38
8.2. Comisión de seguimiento, evaluación y revisión	38
8.3. Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación.....	40
Proceso de seguimiento	40
Proceso de evaluación.....	40
9. Procedimiento de modificación del plan y resolución de discrepancias.....	44

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad y la no discriminación por sexo quedan recogidas de manera explícita en el artículo 14 de la Constitución Española. Del mismo modo, el artículo 9.2 insta a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

Este reconocimiento formal de la igualdad no supone, sin embargo, una realidad ya que, en la actualidad, siguen existiendo diferencias y desigualdades significativas entre mujeres y hombres. Las diferencias de acceso al empleo, de promoción laboral, la escasa presencia de representación femenina en puestos de responsabilidad social, económica, cultural o política, las dificultades para lograr la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral o la violencia de género, revelan que todavía queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad plena.

Por ello, resulta necesario el compromiso real de los poderes públicos, además de la implicación de otros agentes sociales, entre ellos las empresas, para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido el impulso promovido por las administraciones públicas para incorporar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las Empresas pasa, entre otras medidas, por la obligatoriedad de elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para las empresas cuya plantilla sea igual o superior a las 50 personas (*Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*).

En este marco, junto con la voluntad y compromiso específico de ANIMSA por avanzar en la consecución de la igualdad real se ha elaborado el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de ANIMSA.

Presentación de la empresa

ANIMSA adquiere el compromiso decidido de trabajar en materia de Igualdad de mujeres y Hombres, buscando además sumar a la plantilla en esta voluntad.

Este compromiso va a ser liderado por la dirección. El compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades se asume a nivel interno, hacia el conjunto del personal de la empresa, y a nivel externo de cara a la clientela, otras empresas, en foros de difusión e intercambio empresariales, etc.

De esta manera podremos mejorar la integración de las estrategias y las decisiones que se acuerden y facilitar su implementación.

Marco normativo

La Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre ellos destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Igualmente se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Concretamente en materia de empleo, encontramos la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El principio del mainstreaming o transversalidad de género se ha incorporado en la normativa española con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente, a través de la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Esta Ley, dedica su Título IV al derecho de las personas a la igualdad de oportunidades en el trabajo, y el artículo 45 se especifica la obligación de todas las empresas de evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Recientemente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y sus posteriores desarrollos reglamentarios, han introducido modificaciones sustanciales en la Ley Orgánica 3/2007 y en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, entre otras normas.

En cumplimiento de esta normativa y al objeto de integrar la igualdad entre mujeres y hombres ANIMSA ha impulsado la realización de su IV Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

En la elaboración del presente Plan de Igualdad han participado de forma directa la Comisión Negociadora que a continuación se detalla.










En representación de la plantilla/parte sindical:

- * Antonio Castillo CCOO 56 %
- * Alazne Gastesi ELA 44 %

En representación de la empresa:

- * Elvira Aramburu
- * Arantxa Hidalgo

Las principales funciones asignadas a la Comisión Negociadora han sido:

-  Realizar una reflexión y contraste sobre los procesos de la empresa y de su documentación desde la perspectiva de género.
-  Diseñar un proceso de participación adecuado para obtener percepción de la plantilla.
-  Contrastar y negociar los resultados que se obtengan del diagnóstico de situación y acordar las principales conclusiones del diagnóstico.
-  A partir de las conclusiones de diagnóstico, realizar la selección de las áreas prioritarias sobre las que se quiere trabajar y determinar los objetivos específicos que por cada una de las áreas se pretenden alcanzar.
-  Proponer las medidas que se llevarán a cabo para dar respuesta a los objetivos planteados, señalando las personas responsables y los indicadores de ejecución y su calendarización.
-  Determinar la metodología del proceso de seguimiento y evaluación: objetivos, ejes de evaluación, indicadores y periodicidad de las actuaciones.
-  Contrastar y negociar el Plan de Igualdad.
-  Establecer las herramientas más adecuadas para la recogida y traslado de información.
-  Realizar las funciones correspondientes y que se determinen en el procedimiento de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para velar por la correcta implementación del mismo.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la Empresa ANIMSA, del centro de trabajo de Navarra.

ÁMBITO TEMPORAL

El IV Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ANIMSA, entrará en vigor el 01 de julio de 2024 y tendrá una vigencia de 4 años, hasta el 30 de junio de 2028:

Este periodo de tiempo se considera el adecuado para conseguir el logro de los objetivos propuestos mediante una buena implementación de las medidas acordadas.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ANIMSA con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

El proceso de evaluación que se desarrolla en el apartado VII del presente documento permitirá conocer la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Finalizada la vigencia prevista, esta evaluación retroalimentará en un nuevo diagnóstico que podrá conllevar el mantenimiento de algunas medidas acordadas para este Plan, al considerarse adecuado su mantenimiento en el tiempo, y/o una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, constituyendo un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en ANIMSA para el siguiente periodo.

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANIMSA

En el segundo trimestre del año 2024 se ha llevado a cabo la recogida de datos necesaria para la elaboración del Diagnóstico de situación que se anexa al presente Plan de Igualdad (**Anexo I**).

Para conseguir una coherencia, transversalidad y eficacia en los resultados de este diagnóstico, se ha realizado un análisis de la situación del centro ubicado en Navarra, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y a partir de 3 fuentes principales de información:

1. El análisis de todos los procesos y de su documentación desde la perspectiva de género para conocer el nivel de integración de la igualdad en la gestión en los diferentes centros y en el conjunto de la empresa.
2. El análisis de todos los datos relativos a la plantilla de cada centro y del conjunto de la empresa, atendiendo a la distribución de mujeres y hombres y en relación con cada uno de los apartados que se señala en la legislación vigente: selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; retribuciones; salud laboral incluida la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
3. Análisis y agrupación de la información que se ha obtenido a lo largo del proceso de participación: sesiones con la Comisión Negociadora y cuestionarios de opinión dirigidos a la plantilla (el 39,40% de la plantilla ha cumplimentado el cuestionario. Por parte de las mujeres, el 36,22% y por parte de los hombres, el 32,78%.)

Los resultados del diagnóstico, por ámbitos, muestran los siguientes niveles de incorporación de la igualdad en la organización:

Clasificación profesional e infrarrepresentación de mujeres

La plantilla de ANIMSA tiene una composición con una presencia (bastante) equilibrada de mujeres y hombres, con 66 mujeres y 61 hombres.

En los puestos de dirección existe equilibrio entre mujeres y hombres, sin embargo, en las jefaturas los puestos de responsabilidad de la organización se encuentran ocupados mayoritariamente por hombres.

La organización tiene la oportunidad de establecer alguna medida para equilibrar la presencia por sexo en puestos o departamentos feminizados o masculinizados.

- Análisis periódico de la distribución mujeres y hombres por puesto, grupo profesional o departamento.
- Estudios periódicos para conocer la adecuación del grupo/categoría profesional de cada persona trabajadora para determinar su correcta adscripción al mismo.
- A igualdad de condiciones favorecer la contratación de mujeres en aquellos puestos de mayor cualificación dónde haya una representación masculina mayoritaria.
- Formación en materia de igualdad y en gestión de personas desde la perspectiva de género a las personas que ocupan puestos de responsabilidad.

Selección y contratación de personas

La organización tiene la oportunidad de fomentar que todas las personas que intervienen en los procesos de selección puedan realizarlos con respeto al principio de igualdad:

- Realizando las entrevistas de selección siguiendo un guion estructurado que tenga como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona con independencia del sexo.
- Formando en materia de igualdad a las personas que realizan los procesos de selección.

La organización tiene la oportunidad de poner en marcha medidas que procuren equilibrar la presencia del talento de las mujeres y de los hombres en los puestos, grupos y departamentos de la organización como priorizar la contratación/promoción de mujeres en puestos masculinizados, difundir la información del puesto vacante entre todas las mujeres y hombres de la empresa, búsqueda de candidaturas en canales de convocatoria en los que hay una mayor presencia de mujeres, acciones publicitarias para atraer talento femenino.

Formación

La formación en la empresa se hace a demanda. En el último año existen personas o puestos en la organización para los que no se ha facilitado la posibilidad de realizar acciones de formación o de desarrollo profesional porque no lo han solicitado.

La empresa desconoce si existe desequilibrio entre la formación recibida por mujeres y la recibida por hombres, en relación a su presencia en la plantilla. Han recibido formación un 48% de hombres y un 52% de mujeres. Las horas de formación son superiores las de mujeres a las de hombres (1.164, y 874 respectivamente).

La empresa tiene la oportunidad de realizar un diagnóstico de formación en la que toda la plantilla pueda indicar sus necesidades formativas para implementar un Plan de formación, además tiene la oportunidad de formar a la totalidad de la plantilla en igualdad entre mujeres y hombres.

Promoción de Personas

La organización tiene la oportunidad de promocionar el principio de igualdad en los procesos de promoción a través de la realización de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a la persona/s encargadas de realizar las promociones internas.

La organización tiene la oportunidad de aplicar medidas concretas con el objetivo de favorecer el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad:

- En la planificación del plan anual de formación se atiende a los diferentes horarios y modalidades de trabajo de las personas trabajadoras.
- Se plantean y contrastan con todas las personas sus oportunidades de desarrollo profesional.
- Proporcionar formación en igualdad a las personas que son responsable de equipos.
- A igualdad de condiciones, priorizar la contratación de mujeres en puestos de responsabilidad.
- En los procesos de promoción, todas las personas de la organización, mujeres y hombres, reciben un comunicado por si desean presentarse.

Retribuciones

IV PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2024-2028

17 de octubre 2024

Se recomienda continuar con el registro periódico de las remuneraciones percibidas por mujeres y hombres en cada grupo profesional para facilitar su seguimiento y en el caso de detectar diferencias entre las retribuciones que perciben mujeres y hombres en puestos de similar función y responsabilidad, poner en marcha mecanismos que solventen esta situación.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En la empresa mujeres y hombres no utilizan por igual las medidas de conciliación disponibles, como tampoco se solicitan número de excedencia por cuidado de personas a cargo que las mujeres.

La organización favorece el trabajo flexible en tiempo y en espacios a través de las siguientes medidas:

- Definir intervalos de entrada/salida para las jornadas partidas y continuas.
- Sustitución de viajes por reuniones con conexión online.
- Opciones de teletrabajo, trabajo-mixto.

La empresa tiene la oportunidad de revisar algunas medidas como el teletrabajo y la flexibilidad horaria, y la ampliación de permisos por reducción de jornada para adaptarlas a las necesidades de la plantilla siempre respetando los procesos y servicios de la empresa, además de valorar nuevas medidas.

Condiciones de trabajo

La organización ha incorporado la perspectiva de género en la gestión de personas de la siguiente procurando que mujeres y hombres participen por igual, de acuerdo al porcentaje que suponen en la empresa, en los diferentes proyectos de trabajo, grupos de mejora, comités-comisiones.

Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La persona o equipo responsable de la prevención en la empresa no está formado en materia de salud laboral desde la perspectiva de género. La organización tiene la oportunidad de formar al equipo responsable de recibir y atender las posibles denuncias de acoso.

La organización tiene la oportunidad de informar a todas las mujeres y hombres en plantilla del protocolo específico para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Además, al objeto de prevenir situaciones de acoso, la organización tiene la oportunidad de realizar campañas informativas y preventivas del acoso sexual y por razón de sexo.

La organización tiene la oportunidad de diseñar un procedimiento a seguir cuando se detectan casos de violencia que afectan al personal de la empresa o cuando se identifican en la misma a maltratadores., así como del diseño de medidas de apoyo a víctimas de violencia de género.

	Nivel INICIAL	Nivel INTERMEDIO	Nivel ADECUADO
Selección y contratación de personas			
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina			
Formación			
Promoción profesional			
Condiciones de trabajo.			
Retribuciones y Auditoría Retributiva.			
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral			
Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo			

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Señala el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo.







A fin de determinar si dos puestos de trabajo que difieren en cuanto al contenido tienen el mismo valor, es preciso aplicar un método sin sesgo de género para compararlos.

En este sentido, se ha considerado que el método por puntos y factores, conocido como el 'método por puntos', es el más apropiado para la labor de evaluación en el contexto de la igualdad.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.



A efectos de aplicar una metodología se ha utilizado la Metodología CEINSA. Con seis factores:

-  Bagaje profesional
-  Complejidad (solución de problemas)
-  Responsabilidad
-  Relaciones profesionales
-  Ejercicio del mando
-  Condiciones de trabajo



Estos cuatro factores de base se han descompuesto, a su vez, en subfactores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo y que permiten tener en cuenta características más detalladas y variadas de los diferentes tipos de empleo de la empresa.

En el caso de ANIMSA dada su actividad y a fin de cumplir con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad previstos en el Art. 4 del Real Decreto 902/2020, son 12 los subfactores relevantes que se han contemplado:



BAGAJE PROFESIONAL:

-  Formación
-  Experiencia



COMPLEJIDAD (SOLUCIÓN DE PROBLEMAS):

-  Dificultad de los problemas
-  Innovación



RESPONSABILIDAD:

-  Autonomía
-  Influencia negativa (magnitudes económicas).



RELACIONES PROFESIONALES

-  Frecuencia
-  Exigencia

EJERCICIO DEL MANDO

-  Frecuencia
-  Exigencia

CONDICIONES DE TRABAJO




-  Esfuerzo físico
-  Ambiente de trabajo

A fin de diferenciar entre sí los empleos, se ha dividido cada subfactor en niveles o grados. Así, cada subfactor y nivel/grado ha tenido una determinada puntuación permitiendo la asignación de un valor numérico a cada puesto.



Posteriormente, para evitar estereotipos de género, se ha comprobado si los empleos con predominio de mujeres recibían un nivel elevado en relación con algunos subfactores y los empleos con predominio de hombres lo recibían en relación con otros. Así se han clasificado como subfactores femeninos los primeros y como subfactores masculinos los segundos. La evaluación de puestos ha tenido en cuenta que los subfactores masculinos tengan el mismo peso que los subfactores femeninos.

Con todo lo anterior se ha elaborado una matriz de valoración que ha servido para analizar todos los puestos existentes en la organización. Este análisis se ha realizado de manera objetiva e imparcial.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

-  **Primero.** El sistema retributivo de la empresa ANIMSA cumple, a nuestro entender, de manera transversal y completa, con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
-  **Segundo.** A nuestro entender, en base al análisis realizado, no observamos ningún tipo de discriminación en el diseño de la política salarial en la empresa entre mujeres y hombres.
-  **Tercero.** La brecha salarial existente en la organización analizada, entendida como la diferencia de la media de las percepciones anuales realmente percibidas entre mujeres y hombres, es del 14,40% a favor de los hombres.

Al objeto de contextualizar esta información, es preciso dejar constancia de que diversos estudios señalan que la brecha salarial media en España es del 18,70 % a favor de los hombres.

-  **Cuarto.** No hemos constatado, en la comparativa de los puestos de igual valor que la brecha salarial entre mujeres y hombres supere el límite del 25% que exige el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a la necesidad de justificar esa diferencia en el Registro salarial.
-  **Quinto.** No se constata la existencia de factores que puedan desencadenar diferencias retributivas en función del sexo, ni se aprecian otras deficiencias o desigualdades en el diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, ni se identifican otros factores que pudieran hacer dificultar la promoción profesional o económica de las personas trabajadoras en función del sexo.

RECOMENDACIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- ✿ **Primero.** Debe mantenerse actualizado el Registro salarial de toda su plantilla, a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las remuneraciones, proporcionando información fiel y actualizada, y garantizando un acceso adecuado a los datos retributivos de la empresa, mediante la elaboración de una documentación detallada que incluya tanto promedios como desgloses.

El registro retributivo debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, discriminados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de trabajadores.


A tales efectos, en el registro salarial de la empresa se deben detallar, desagregados por sexo, tanto la media aritmética como la mediana de las percepciones reales por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría laboral, nivel, puesto u otro sistema de clasificación aplicable. Además, esta información debe ser desglosada según la naturaleza de la remuneración, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando claramente cada una de ellas.

- ✿ **Segundo.** Debe realizarse periódicamente una valoración de todos los puestos de trabajo dentro de la empresa, tomando en consideración los criterios establecidos en las recomendaciones tanto nacionales como internacionales, así como lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable.

Esta valoración debe llevarse a cabo siempre antes de creación de un nuevo puesto de trabajo o/y antes de la incorporación de una persona a un nuevo puesto de trabajo. Asimismo, debería hacerse con carácter previo a la negociación de un nuevo sistema retributivo en la empresa.

- ✿ **Tercero.** La mesa negociadora del futuro convenio colectivo o pacto de empresa de aplicación debe asegurarse de que el encuadramiento de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de cualquier forma de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, y que se aplique adecuadamente el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020.

- ✿ **Cuarto.** Debe realizarse una nueva auditoría salarial con perspectiva de género cuando cambien sustancialmente las condiciones en las que se ha realizado la actual y, en todo caso, periódicamente, a fin de garantizar la neutralidad de género del sistema retributivo y la disminución de la brecha salarial.

 **Quinto.** Debe seguirse el siguiente **Plan de actuación** para corregir y/o garantizar que no existan desigualdades retributivas:

1. *Objetivos a alcanzar:* Evitar cualquier desigualdad retributiva que tenga como causa la pertenencia a uno u otro sexo, manteniendo la igualdad retributiva sin distinción de género y promoviendo una distribución equitativa de las remuneraciones. En este sentido, es pertinente realizar un análisis detallado de la política de complementos salariales de la empresa, en los Grupos Profesionales y Rango señalados en el apartado 3 de este informe, así como revisar y ajustar, si es necesario, la asignación a los grupos profesionales y sus criterios retributivos correspondientes.
2. *Actuaciones concretas a desarrollar:* Cumplir las recomendaciones formuladas en este Informe. Las medidas se trasladarán al cronograma de medidas del plan.
3. *Cronograma a seguir:*
 - a. El primer trimestre de cada año se actualizará el Registro salarial de la plantilla de la empresa.
 - b. El primer trimestre de cada año se actualizará la valoración de puestos de trabajo en aquellos supuestos que se considere necesario.
 - c. La vigencia de esta auditoría es la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte como elemento para el diagnóstico de situación. El último año de la vigencia del Plan de Igualdad se realizará una nueva valoración de los puestos de trabajo de la empresa y, consiguientemente, una nueva auditoría salarial.
4. *Persona o personas responsables de su implantación y seguimiento:* Dirección y Departamento de RRLL, Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
5. *Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras:* Se dará cuenta a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del avance en el cumplimiento de este Plan de actuaciones en las reuniones que realice y como mínimo, semestralmente a los efectos de consensuar la forma de implementar las correspondientes mejoras.

6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos que plantea ANIMSA para este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres son:

- ✓ Dar cumplimiento a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ Integrar el Principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres dentro de los objetivos de la estrategia empresarial.
- ✓ Incluir y visibilizar el Principio de igualdad de oportunidades como estrategia de gestión de la organización para 10 de los ámbitos analizados y como parte de la cultura empresarial.
- ✓ Incrementar los conocimientos sobre igualdad de género entre el 100% de las personas de ANIMSA a través de acciones formativas y actuaciones de sensibilización de impacto.
- ✓ Contar con talento femenino en todos los puestos y niveles de la organización.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades para el 100% de mujeres y hombres en el acceso a puestos de trabajo, becas y prácticas.
- ✓ Contar con información regular que permita seguir la evolución de la situación y condiciones del personal desde la perspectiva de género.
- ✓ Mantener el principio retributivo “igual retribución por trabajo de igual valor” para el 100% de la plantilla de la organización.
- ✓ Facilitar la conciliación familiar del 100% de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la organización.
- ✓ Evitar todo tipo de comportamientos de acoso en el lugar de trabajo, fomentando los buenos tratos entre todas las personas.
- ✓ Actuar de manera responsable ante el 100% de las situaciones de acoso que se puedan producir.
- ✓ Visibilizar los esfuerzos de ANIMSA en materia de igualdad.
- ✓ Contribuir a crear una cultura de igualdad entre nuestra clientela, empresas proveedoras y entorno.

7. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, RESPONSABLES E INDICADORES

Tras los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación en los que se señalaban, además de los puntos fuertes, las oportunidades de mejora que podría abordar ANIMSA para dar un impulso en la integración del principio de igualdad en la empresa y para poder dar respuesta a los objetivos planteados en el presente Plan, se han acordado un total de **28 medidas**.

Al objeto de facilitar el seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ANIMSA, se han diseñado Indicadores de realización para permitir evaluar la marcha y nivel de desarrollo de las mismas. Se ha determinado, además, la previsión de los Recursos Humanos y la previsión temporal de las medidas a realizar en los próximos 4 años, formalizando el compromiso de la Dirección con la implementación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

ÁMBITO 0: COMPROMISO Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

MEDIDAS

- 0.1. Sensibilización anual a la plantilla trabajadora a través de gerencia de la situación del Plan de Igualdad; objetivos y medidas conseguidos, objetivos y medidas en curso, objetivos y medidas a largo plazo.
- 0.2. Mantenimiento por escrito del valor, objetivo o compromiso social con la igualdad en el Plan Estratégico de la empresa
- 0.3. Mención de forma específica en la intranet del compromiso de ANIMSA con la igualdad de oportunidades.
- 0.4. Introducción del PIO en la documentación del Manual de Acogida que se entrega en la acogida a profesionales.
- 0.5. Difundir un decálogo para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes en la organización que pueda ser consultado por todas las personas para crear textos y comunicaciones inclusivas y divulgación del decálogo.

ÁMBITO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDAS

- 1.1. Colaboración con centros de estudios, UPNA, FP, etc. para la captación de talento femenino. Especialmente intentar atraer el talento de mujeres STEM.
- 1.2. A igualdad de condiciones favorecer la contratación de mujeres en aquellos puestos de mayor cualificación dónde haya una representación masculina mayoritaria.
- 1.3. Programas de empoderamiento y capacitación a mujeres que puedan acceder a Grupos superiores. Programas de liderazgo femenino para puestos de responsabilidad.

ÁMBITO II: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS

MEDIDAS

- 2.1. Adaptación del procedimiento de selección, promoción interna con perspectiva de género, que incorpore comunicar sin sexismo ni discriminación, preselección, selección y promoción interna objetiva, que incorpore la transparencia en todo el proceso.
- 2.2. Realizar seguimiento del número de mujeres y hombres que se inscriben en los procesos de selección, del número que participan y de quienes se seleccionan finalmente.
- 2.3. Formar a las personas de RRLL en perspectiva de género aplicada a los procesos de RRLL

ÁMBITO III: FORMACIÓN

MEDIDAS

- 3.1. Revisar y mejorar el proceso de acceso a la formación para garantizar la completa identificación de necesidades formativas de la plantilla en igualdad de condiciones.
- 3.2. Formar en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla trabajadora.
- 3.3- Realizar acciones formativas en materia de igualdad específicas para personas responsables de equipos sobre:
 - fomento del uso igualitario de la palabra y los espacios en las reuniones internas.
 - prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

ÁMBITO IV: PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS

- 4.1. Adaptación del procedimiento de selección, promoción interna con perspectiva de género, que incorpore comunicar sin sexismo ni discriminación, preselección, selección y promoción interna objetiva, que incorpore la transparencia en todo el proceso.
- 4.2. Programas de empoderamiento y capacitación a mujeres que puedan acceder a Grupos superiores. Programas de liderazgo femenino para puestos de responsabilidad.

ÁMBITO V: CONDICIONES DE TRABAJO (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)

MEDIDAS

- 5.1- Revisión de valoración de puestos de trabajo, especialmente aquellos puestos feminizados.
- 5.2- Revisión de la situación de las infraestructuras, baños de la organización para valorar la introducción de mejoras.

ÁMBITO VI: RETRIBUCIONES

MEDIDAS

6.1-Mantener sistematizado el registro de salarios para conocer periódicamente la retribución media efectivamente percibida por mujeres y hombres según grupos profesionales y puestos de trabajo de igual valor.

6.2- En el caso de detectar variaciones por motivo de género en el sistema retributivo, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor tal y como establece el R.D. 902/2020.

ÁMBITO VII: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDAS

7.1-Generar y difundir contenido de sensibilización en materia de corresponsabilidad a la plantilla de ANIMSA: integrarlo en la Estrategia de Redes Sociales, alineado en el calendario de publicaciones que conmemoran días señalados.

7.2- Recoger las medidas de conciliación existentes y difundirlas.

7.3- Realización de estudios periódicos para conocer la satisfacción y valoración de las medidas de conciliación a través de encuesta de satisfacción, y la difusión de las mismas y vías para solicitarlas. ENCUESTA CLIMA. COMSIÓN DE IGUALDAD

ÁMBITO VIII: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDAS

8.1.- Actualización/revisión del protocolo de prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo:

- Definir conductas de acoso con ejemplos concretos, desde tipo leve hasta grave.
- Señalar los pasos y las medidas cautelares que tomará ANIMSA mientras se resuelve el caso.
- Señalar las sanciones concretas por tipo de acoso.

8.2- Actualizar la formación para las personas constituidas como responsables para recibir y atender posibles denuncias de acoso.

8.3- Realizar campañas de sensibilización a la plantilla para implicarla en la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo (incluyendo la difusión del protocolo de prevención). Comunicación RRLL - Tipo de campaña realizada.

- Nº de personas que han participado en la acción, con datos desagregados por sexo (si es presencial).
- Contenidos de las campañas (carteles, correos...).

8.4 Analizar y valorar la incorporación de la perspectiva de género en la salud laboral de la empresa (PRL y reconocimientos médicos)

8.5 Elaborar un documento que recoja las medidas a las que las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho en el ámbito laboral.



Ámbito 0. Compromiso y cultura de la organización

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028
0.1. Sensibilización anual a la plantilla trabajadora a través de gerencia de la situación del Plan de Igualdad; objetivos y medidas conseguidos, objetivos y medidas en curso, objetivos y medidas a largo plazo.	RRL Comunicación Dirección	- Nº de acciones de comunicación realizadas - Contenido de la acción de comunicación - Canales a través de los que se han difundido								
0.2. Mantenimiento por escrito del valor, objetivo o compromiso social con la igualdad en el Plan Estratégico de la empresa.	RRL Comunicación Dirección	- Se puede visualizar en el Plan Estratégico								
0.3. Mención de forma específica en la intranet del compromiso de ANIMSA con la igualdad de oportunidades.	RRL Comunicación Dirección	- Se puede visualizar en la Intranet								
0.4. Introducción del PIO en la documentación del Manual de Acogida que se entrega en la acogida a profesionales.	RRL	-Documento manual de acogida actualizado								

0.5. Difundir un decálogo para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las													
Ámbito I													
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028			
1.1. Colaboración con centros de estudios, UPNA, FP, etc. para la captación de talento femenino. Especialmente intentar atraer el talento de mujeres STEM.	DIRECCIÓN RRL	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones mantenidas con los distintos agentes. - Nº de incorporaciones en prácticas y contrataciones desagregadas por sexo tras acuerdo de colaboración. 											
1.2. A igualdad de condiciones favorecer la contratación de mujeres en aquellos puestos de mayor cualificación dónde haya una representación masculina mayoritaria.	RRL	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de candidaturas/contrataciones e informe final de selección. 											

<p>1.3. Programas de empoderamiento y capacitación a mujeres que puedan acceder a Grupos superiores. Programas de liderazgo femenino para puestos de responsabilidad.</p>	<p>DIRECCIÓN RRLL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento que recoja las bases del Programa de empoderamiento femenino en ANIMSA. - Nº de participantes por departamentos. - Nº de participantes promocionadas. 								
---	---------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Ámbito II. Selección y contratación de personas										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028
<p>2.1. Adaptación del procedimiento de selección, promoción interna con perspectiva de género, que incorpore comunicar sin sexismo ni discriminación, preselección, selección y promoción interna objetiva, que incorpore la transparencia en todo el proceso.</p>	<p>Dirección RRLL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de Protocolo o procedimiento de selección, promoción interna con perspectiva de género. - Porcentaje de plantilla desagregada por sexo informada del nuevo Protocolo. 								

<p>2.2. Realizar seguimiento del número de mujeres y hombres que se inscriben en los procesos de selección, del número que participan y de quienes se seleccionan finalmente.</p>	<p>Dirección RRL</p>	<p>-Registro de candidaturas/contrataciones e informe final de selección.</p>								
<p>2.3. Formar a las personas de RRL en perspectiva de género aplicada a los procesos de RRL</p>	<p>Dirección RRL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº personas formadas desagregadas por sexo. - Nº de horas de formación. - Contenidos de la formación 								

Ámbito III. Formación										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028
3.1. Revisar y mejorar el proceso de acceso a la formación para garantizar la completa identificación de necesidades formativas de la plantilla en igualdad de condiciones.	RRL	-Nº de personas que remiten la formación anual que necesitan desagregadas por sexo. -Documento de proceso revisado con las mejoras incorporadas								
3.2. Formar en materia de igualdad a la totalidad de la plantilla trabajadora.	RRL	- Nº personas receptoras de las acciones con datos desagregados por sexos. - Materiales/contenidos de las acciones. - Satisfacción general con las acciones formativas realizadas, desagregado por sexo.								
3.3- Realizar acciones formativas en materia de igualdad específicas para personas responsables de equipos sobre: - fomento del uso igualitario de la palabra y los espacios en las reuniones internas. - prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	RRL Dirección Comunicación	- Nº personas receptoras de las acciones con datos desagregados por sexos. - Materiales/contenidos de las acciones. - Satisfacción general con las acciones formativas realizadas, desagregado por sexo.								

Ámbito IV. Promoción Interna										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028
4.1. Adaptación del procedimiento de selección, promoción interna con perspectiva de género, que incorpore comunicar sin sexismo ni discriminación, preselección, selección y promoción interna objetiva, que incorpore la transparencia en todo el proceso.	RRL	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de Protocolo o procedimiento de selección, promoción interna con perspectiva de género. - Porcentaje de plantilla desagregada por sexo informada del nuevo Protocolo. 								

<p>4.2. Programas de empoderamiento y capacitación a mujeres que puedan acceder a Grupos superiores. Programas de liderazgo femenino para puestos de responsabilidad.</p>	<p>Dirección RRLL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones. - Nº de personas participantes. - Nº de mujeres y hombres promocionados. 								
---	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ámbito V. Condiciones de trabajo.										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028
<p>5.1-Revisión de valoración de puestos de trabajo, especialmente aquellos puestos feminizados.</p>	<p>RRLL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de conclusiones/análisis elaborado. 								
<p>5.2- Revisión de la situación de las infraestructuras, baños de la organización para valorar la introducción de mejoras.</p>	<p>RRLL Dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento que registre número de mujeres y hombres usuarios de baños y estado de situación de cada uno de ellos. 								

Ámbito VI. Retribuciones.										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028
6.1-Mantener sistematizado el registro de salarios para conocer periódicamente la retribución media efectivamente percibida por mujeres y hombres según grupos profesionales y puestos de trabajo de igual valor.	RRLL	<ul style="list-style-type: none"> - El registro de salarios recoge los valores medios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales. - El registro de salarios está actualizado. 								
6.2- En el caso de detectar variaciones por motivo de género en el sistema retributivo, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor tal y como establece el R.D. 902/2020.	RRLL	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de rangos de igual valor en los que se ha identificado la existencia de una diferencia salarial por encima del % definido por la ley. - Nº y tipo de acciones puestas en marcha para equiparar la retribución salarial entre mujeres y hombres en puestos de igual valor. 								

Ámbito VII. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028
7.1-Generar y difundir contenido de sensibilización en materia de corresponsabilidad a la plantilla de ANIMSA: integrarlo en la Estrategia de Redes Sociales, alineado en el calendario de publicaciones que conmemoran días señalados.	RRLL Comunicación	- Materiales elaborados para la sensibilización a la plantilla. - Fechas de las publicaciones en redes sociales de los materiales elaborados.								
7.2- Recoger las medidas de conciliación existentes y difundirlas.	Dirección Jefaturas RRLL	- Documento que recoge las medidas de conciliación. - % de personas a las que se ha realizado la difusión desagregada por sexo								

<p>7.3- Realización de estudios periódicos para conocer la satisfacción y valoración de las medidas de conciliación a través de encuesta de satisfacción, y la difusión de las mismas y vías para solicitarlas. ENCUESTA CLIMA. COMSIÓN DE IGUALDAD</p>	<p>RRLL Comunicación</p>	<p>- Documentos de recogida de satisfacción y valoración de las medidas. - Vías y fechas de difusión a la plantilla</p>								
---	------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ámbito VIII. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2024	1º Sem. 2025	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028
8.1.- Actualización/revisión del protocolo de prevención y actuación ante situaciones acoso sexual o por razón de sexo: - Definir conductas de acoso con ejemplos concretos, desde tipo leve hasta grave. - Señalar los pasos y las medidas cautelares que tomará ANIMSA mientras se resuelve el caso. - Señalar las sanciones concretas por tipo de acoso.	RRL	- Registro de actualizaciones del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la prestación del servicio. - Documento modificado.								
8.2- Actualizar la formación para las personas constituidas como responsables para recibir y atender posibles denuncias de acoso.	RRL	- Nº de horas de formación en igualdad de oportunidades, violencia de género y habilidades para recoger y atender posibles denuncias de acoso. - El 100% de las personas del equipo han sido formadas.								

<p>8.3- Realizar campañas de sensibilización a la plantilla para implicarla en la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo (incluyendo la difusión del protocolo de prevención).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que han participado en la acción, con datos desagregados por sexo (si es presencial). - Contenidos de las campañas (carteles, correos...). 	<p>Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de campaña realizada. - Nº de personas que han participado en la acción, con datos desagregados por sexo (si es presencial). - Contenidos de las campañas (carteles, correos...). 								
<p>8.4 Analizar y valorar la incorporación de la perspectiva de género en la salud laboral de la empresa (PRL y reconocimientos médicos)</p>	<p>Dirección RRL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El documento de prevención de riesgos refleja la integración de la perspectiva de género. - Los informes de los reconocimientos médicos incorporan la perspectiva de género a las condiciones del empleo. 								
<p>8.5 Elaborar un documento que recoja las medidas a las que las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho en el ámbito laboral.</p>	<p>RRL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El documento de medidas para víctimas de violencia de género - Nº de medidas puestas en marcha. 								

8. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

8.1. ASIGNACIÓN DE RECURSOS

La Dirección de ANIMSA se compromete a facilitar los recursos humanos y materiales necesarios para la adecuada implementación de las medidas previstas en este Plan.

8.2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Para la adecuada implementación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de 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 Plan de Igualdad 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/representación sindical:

Nombre y Apellidos	Puesto /sindicato
Antonio Castillo	Administrador Sistema/CCOO
Alazne Gastesi	Gestora Soporte/ELA

En representación de la empresa:

Nombre y Apellidos	Puesto
Elvira Aramburu	Directora de Relaciones Laborales, Asuntos Jurídicos y contrataciones
Arantxa Hidalgo	Gestora de Relaciones Laborales

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 (ver Anexo II) que contiene los siguientes aspectos:
 - Área, Objetivo y Medida
 - Responsables de ejecución
 - Calendario de ejecución
 - Presupuesto/ Recursos implicados
 - Indicadores de realización – Nivel de ejecución
 - Observaciones
 - Necesidades satisfechas/ Necesidades detectadas durante el desarrollo
 - Personas participantes
2. Solicitar la disposición de recursos humanos y materiales para llevar a cabo cada medida prevista.
3. Proponer cambios en el Plan (razonables y no sustanciales) basados en los cuadros-informes elaborados semestralmente.
4. Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del Plan, y realizar los correspondientes informes anuales de evaluación, que contendrá al menos los siguientes aspectos:
 - 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.

8.3. METODOLOGÍA E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de ANIMSA, va a permitir conocer el grado de desarrollo del Plan 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.

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 Plan.
-  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.

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 en el Plan.
-  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).
-  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 Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 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 Plan.
- ✿ 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 RRLL, etc.) y la reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

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 Plan	Porcentaje de medidas llevadas a cabo con relación al total de medidas previstas en el Plan para el periodo de evaluación.
	Nivel de ejecución del cronograma que se define en el Plan.
Detección de necesidades a lo largo de la ejecución del Plan	Nº y tipología de necesidades detectadas a lo largo de la implementación de las medidas.
Adecuación del plan 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, sexo y perfil de las personas que han participado en el desarrollo de las medidas del Plan

INDICADORES DE RESULTADO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Relación entre los objetivos del Plan 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 Plan en la empresa	Resultados no previstos producidos como consecuencia del desarrollo del Plan
Personas beneficiarias	Nº, sexo y perfil de las personas beneficiarias de los resultados obtenidos
Formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género	Grado de formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género.

INDICADORES DE IMPACTO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y avances en materia de igualdad de género 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 Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la mitad de su vigencia (2027). Posteriormente se propone la elaboración de una última evaluación de acuerdo con el periodo de vigencia del IV Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ANIMSA

El proceso de evaluación va a permitir conocer cuál ha sido la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Asimismo, se retroalimenta en un nuevo diagnóstico de la entidad que, en su caso, puede conllevar una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, es decir, un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres 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		

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también, por parte de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad, 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 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.
- ✿ Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- ✿ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad 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 revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En estos supuestos el **procedimiento de modificación** será el siguiente:

- ✿ Las propuestas de estas modificaciones deberán ser planteadas por escrito y por mayoría de cualquiera de las dos partes para ser debatidas en la siguiente sesión de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión.
- ✿ En el caso de que sean aprobadas, se remitirá el Acta de modificación firmada para su registro oficial.
- ✿ Una vez registrada oficialmente, estas modificaciones pasarán a formar parte del Plan.

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

- ✿ La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión 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 materia de Igualdad, 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 de Seguimiento, Evaluación y Revisión, 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



aretéactiva

Desarrollando las Personas . Potenciando la Organización

www.arete-activa.com