

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES
KIVET VETERINARIA, S.L.U.**



1.2. MARCO LEGAL

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres* (en adelante, LOIEMH), tiene por objeto hacer efectivo el respeto a la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En concreto, el artículo 45 de la LOIEMH establece la obligación para las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, impone la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Según lo dispuesto en 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 en la ocupación*, en las empresas de cincuenta o más trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad que debe ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras o sindicatos más representativos, según corresponda.

El artículo 5 del *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* establece la obligación para las empresas de disponer de un registro retributivo de toda su plantilla a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Además de lo anterior, el artículo 7 del *Real Decreto 902/2020* establece la obligación para las empresas que elaboren un Plan de Igualdad de incluir en el mismo un Informe de Auditoría Retributiva. La referida Auditoría Retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, además de permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

En este sentido, el presente Plan de Igualdad tiene por finalidad fijar los objetivos concretos en materia de igualdad a alcanzar por parte de KIVET, definir las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

1.3. DEFINICIONES

1.3.1. Plan de Igualdad

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad deben contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.3.2. Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres (Artículo 3 de la LOIEMH)

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

1.3.3. Integración del Principio de Igualdad en la Interpretación y Aplicación de las normas (Artículo 4 de la LOIEMH)

La Igualdad de trato entre hombres y mujeres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

1.3.4. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo (Artículo 5 de la LOIEMH)

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

1.3.5. Discriminación directa e indirecta (Artículo 6 de la LOIEMH)

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

1.3.6. Acoso sexual y acoso por razón de sexo (Artículo 7 de la LOIEMH)

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

1.3.7. Discriminación por embarazo o maternidad (Artículo 8 de la LOIEMH)

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

1.3.8. Indemnidad frente a represalias (Artículo 9 de la LOIEMH)

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

1.3.9. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (Artículo 10 de la LOIEMH)

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

1.3.10. Acciones positivas (Artículo 11 de la LOIEMH)

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

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la referida Ley.

1.3.11. Tutela judicial efectiva (Artículo 12 de la LOIEMH)

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

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1.3.12. Prueba (Artículo 13 de la LOIEMH)

De acuerdo con las leyes procesales y la interpretación de las mismas por los Tribunales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad bastando a la parte que lo esgrima haber sido discriminada por la misma.

1.3.13. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Artículo 44 de la LOIEMH)

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

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

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

1.4. ANTECEDENTES

En fecha, 27.10.2023, se procedió a la constitución de la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad de KIVET, compuesta, por un lado, por la representación de los sindicatos más representativos del sector con legitimación para la negociación del Convenio Colectivo de aplicación y, por otro, por la representación de la empresa de forma paritaria.

En el seno de la referida Comisión se ha negociado el diagnóstico de situación (en el que se incluye el Informe de Auditoría Retributiva), el Protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo y, las medidas / acciones en materia de igualdad que contempla el presente Plan de Igualdad.

En concreto, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se compone por los siguientes miembros legitimados para la representación de todos los centros de trabajo:

a) Por la parte social:

- D^a Nieves Martínez Ten.
- D^a Silvia Espinosa López.
- D^a Ester Ramírez Gallardo.

b) Por la parte empresarial:

- D. Héctor Sancho Tienza.
- D. José Sáez Parrado.
- D^a Sandra Sánchez Carrión.

Así, la Comisión Negociadora está compuesta por los representantes de los sindicatos más representativos del sector en representación de todas las personas trabajadoras de KIVET quedando representados todos los centros de trabajo y, por lo tanto, la totalidad de las personas trabajadoras que componen la plantilla de LA EMPRESA.

1.5. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

KIVET declara su compromiso en la actualización, establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo; así como de velar por el cumplimiento de las medidas de igualdad ya implementadas por LA EMPRESA; impulsar y fomentar nuevas medidas para procurar la igualdad real en el seno de nuestra organización, manteniendo una política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos. Y todo ello, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres* y la normativa dictada al efecto.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de KIVET, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, LA EMPRESA ha venido asumiendo y mantendrá el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo tanto a la discriminación directa como, y con especial celo, a la discriminación indirecta.

Con el presente Plan de Igualdad se pretende mantener las medidas que ya han sido adoptadas por LA EMPRESA en materia de igualdad de trato y de oportunidades, así como establecer mejoras con el objetivo de progresar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, en la ausencia de discriminación en el acceso a puestos de trabajo, así como en la permanencia y en el desarrollo de la carrera profesional.

1.6. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad de KIVET parte de la elaboración de un diagnóstico de situación inicial de manera consensuada entre la parte social y la empresarial. Este diagnóstico ha resultado para tomar conciencia de la situación actual de KIVET desde una perspectiva de género en cuanto a las características de su plantilla, así como de las prácticas que se llevan a cabo en la misma.

Así, partiendo de un diagnóstico compartido, el Plan de Igualdad promoverá un contexto favorecedor de la mejora de la situación actual. Se pretende consolidar y poner en valor las prácticas y políticas actuales que se orientan a la mejora de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

A partir de dicho diagnóstico, se acuerdan los objetivos a alcanzar, las medidas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación. Además de lo anterior, tras la realización consensuada del diagnóstico de situación, se han podido identificar aquellos aspectos susceptibles de mejora y proponer, en el Plan de Igualdad, acciones concretas orientadas a facilitar esta mejora, así como las herramientas para medir, el plazo para acometerlas, poder hacer un seguimiento de las mismas y cotejar los avances que deberán traer aquellas medidas propuestas.

Los principios que rigen el diseño del Plan de igualdad e inspiran el trabajo desarrollado por la Comisión de Igualdad Negociadora del Plan de Igualdad de KIVET son los que se relacionan a continuación.

1.6.1. Colaboración

Todas las partes implicadas han asumido y asumen una responsabilidad con los resultados, mostrando proactividad y generando un clima de confianza en el que la participación y el diálogo han sido y son las principales herramientas de trabajo.

1.6.2. Transparencia

La información ha sido y es compartida durante todas las fases: previamente a la implantación del Plan de Igualdad, desarrollo, seguimiento y su posterior evaluación. La definición de objetivos compartidos y la puesta en común de las medidas han caracterizado el proceso de negociación y elaboración del presente Plan de Igualdad.

1.6.3. Proceso de mejora permanente

El Plan de Igualdad en sí es un proceso dinámico y abierto a cambios sobre la base de nuevas necesidades que puedan detectarse fruto de su seguimiento y la evolución de la situación de la plantilla de KIVET.

1.6.4. Vocación de generar resultados

LA EMPRESA y la representación de los trabajadores y trabajadoras (representantes de los sindicatos más representativos) han asumido y asumen un compromiso de implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad a través de los recursos humanos y materiales implicados durante todo el proceso.

El objetivo final (la igualdad real) se consigue a través del cumplimiento de los objetivos y la generación de resultados.

1.6.5. Transversalidad

La perspectiva de género impregna toda la actividad de LA EMPRESA entre las que se incluyen la totalidad de las áreas que la integran. El Plan de Igualdad permite tomar conciencia de la importancia que puede llegar a tener la aplicación de una política de género en todos los procesos de LA COMPAÑÍA a los efectos de mantener y, en su caso, implementar medidas que conlleven la eliminación -de producirse- de cualquier indicio de discriminación entre mujeres y hombres.

1.7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad de KIVET extiende su aplicación y vincula a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que LA EMPRESA tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual o el cargo / posición / puesto que ostente. Esto es, el ámbito territorial del presente Plan de Igualdad se refiere a todo el territorio nacional afectando a las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo con los que actualmente cuenta LA EMPRESA o aquellos otros que pudiera tener en España.

No obstante lo anterior, será facultad de LA EMPRESA, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, los sindicatos más representativos del sector, la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias distintas de las existentes a la fecha de la firma del mismo, de acuerdo con la regulación legal y convencional de ámbito superior aplicables. En ningún caso esa adaptación empeorará lo contenido en el presente Plan de Igualdad.

De igual forma se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario, lo que deberá negociarse en el marco de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Todo lo anterior a los efectos de la vigencia del presente Plan de Igualdad.

1.8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en KIWET tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del día acordado, esto es, desde el día 29.04.2024 y, se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta el 29.04.2028 (4 años) o hasta el que sea sustituido por otro Plan de Igualdad, si ello sucede antes de esa fecha.

Llegada la fecha de término antes indicada, se negociará un nuevo Plan de Igualdad, ajustándose a la evolución experimentada en LA EMPRESA. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no se hubiera acordado uno nuevo, continuará aplicándose las medidas contenidas en el mismo hasta concluir las negociaciones de un nuevo Plan de Igualdad. Todo ello, sin perjuicio de que, anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento y Evaluación se puedan modificar o incorporar acciones al Plan de Igualdad después de la negociación y previo acuerdo entre las partes.

2. DIAGNÓSTICO Y PLAN DE IGUALDAD

2.1. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE KIVET

En fecha 14.02.2024, en reunión de la Comisión de Igualdad, es acordado y aprobado por consenso entre la parte social y la representación de LA EMPRESA el contenido cuantitativo y cualitativo, bajo criterio de género, del Diagnóstico de Situación de KIWET. Si bien, dicho acuerdo se ratificó en la última reunión de la Comisión de Igualdad de fecha 26.04.2024.

El diseño del Plan de Igualdad de KIVET parte de un análisis pormenorizado y con perspectiva de género basado en las áreas de acceso al empleo, conciliación, desarrollo profesional, promoción, formación, retribución, salud laboral, comunicación y lenguaje no sexista.

De este análisis, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

La distribución de la plantilla de LA EMPRESA por sexo es de 84 % mujeres y 16 % hombres. Estos datos ponen de relieve que la plantilla de KIVET es mayoritariamente femenina, lo que coincide con los datos del sector en el que opera. Así, aunque desde KIVET se vela por la no discriminación en la selección y reclutamiento de personal, y así lo percibe la plantilla de forma generalizada, la distribución de la plantilla por sexo es un reflejo de las candidaturas existentes en el mercado laboral del sector en el que KIVET desarrolla su actividad. En cualquier caso, la aspiración de LA EMPRESA es perseguir la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todas las posiciones de LA EMPRESA, definiendo e implementando medidas que fomenten y garanticen en todo momento un trato igualitario a las personas que participan en los procesos de selección.

- El **Convenio Colectivo** que resulta de aplicación a las personas trabajadoras de KIVET es el “*Convenio colectivo estatal de centros y servicios sanitarios.*”
- KIVET cuenta **multitud de centros de trabajo (clínicas) repartidos por toda la geografía española**. La provincia que cuenta con mayor número de personas trabajadoras en sus centros de trabajo es Madrid (32 % respecto del total de plantilla).
- **Respecto de la distribución de la plantilla por edad:** la edad media de la plantilla es de 36 años (40 años – hombres y 35 años – mujeres). La mitad de la plantilla total (50 %) se encuentra en la franja de edad comprendida entre mayores de 25 años y menores o iguales a 35 años. Por número de personas, sigue a este intervalo el de personas trabajadoras con edad superior a 35 años y menor o igual a 45 años (32 % de la plantilla).

En cuanto al porcentaje de mujeres y hombres, se advierte que hay representación tanto femenina como masculina en todas las franjas de edad, concentrándose el mayor número, tanto de hombres como de mujeres en la misma franja de edad, esto es, más de 25 años y menos o 35 años de edad.

- **Respecto de la distribución de la plantilla por tipo de contrato:** en términos generales, la contratación indefinida (93 %) es muy superior a la contratación temporal (7 %) para la totalidad de la plantilla.

Los hombres con contrato indefinido suponen un 93 % respecto del total de estos (15 % respecto del total de la plantilla) mientras que los hombres con contrato temporal suponen apenas un 8 % respecto del total de hombres (1 % del total de la plantilla). Las mujeres con contrato indefinido suponen el 94 % respecto del total de las mujeres que prestan servicios en KIVET (78 % respecto del total de la plantilla) mientras que las mujeres con contrato temporal suponen un 6 % respecto del total de mujeres (5 % del total de la plantilla).

- **Respecto de la distribución de la plantilla por tipo de jornada:** el 81 % de la plantilla total presta sus servicios en jornada completa, el 19 % lo hace a jornada parcial.

El 88 % de los hombres prestan servicios a jornada completa (14 % de la plantilla total); el 13 % lo hace a jornada parcial (2 % de la plantilla total).

Respecto de las mujeres, el 79 % de las mismas prestan servicios a jornada completa (66 % de la plantilla total); el 21 % lo hace a jornada parcial (17 % del total de plantilla).

- **Respecto de la distribución de la plantilla por antigüedad:** el 41 % de la plantilla total tiene una antigüedad comprendida entre más de 1 año y, menos o igual a 5 años. Por número de personas, sigue a este intervalo el de personas trabajadoras antigüedad de entre más de 5 años y menos o 10 años (31 % de la plantilla). El 24 % de la plantilla tiene menos de 1 año de antigüedad en LA EMPRESA.

En cuanto al porcentaje de mujeres y hombres, se advierte que hay representación tanto femenina como masculina en todas las franjas de antigüedad, concentrándose el mayor número, tanto de hombres como de mujeres en la misma franja, esto es, más de 1 año y menos o 5 años de antigüedad en KIVET.

- **Respecto de la distribución de la plantilla por nivel de estudios:** el 47 % de la plantilla tiene formación de “*Enseñanzas universitarias de segundo ciclo y equivalentes (licenciados)*”, el 22 % tiene formación en “*Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas, diseño y deportivas*” y el 16 % en “*Primera etapa de educación secundaria con título de graduado escolar o equivalente.*” Respecto de cada colectivo, se observa que la mayoría de las mujeres y los hombres cuentan con formación en “*Enseñanzas universitarias de segundo ciclo y equivalentes (licenciados)*” (45 % y 58 % respectivamente).

- **Respecto de la distribución de la plantilla por puestos de trabajo:** se observa que, de acuerdo con el resultado del proceso de Valoración de Puestos de Trabajo y los niveles obtenidos, la plantilla se distribuye del siguiente modo:

- El 53 % de la plantilla total está adscrito al “*Grupo Profesional 12 – Veterinary*”. El 23 % de las personas con dicha posición son hombres mientras que el 77 % son mujeres.
- El 40 % de la plantilla total está adscrito al “*Grupo Profesional 13 – Veterinary Assistant*”. El 5 % de las personas con dicha posición son hombres mientras que el 95 % son mujeres.
- El 3 % de la plantilla está adscrito al “*Grupo Profesional 4 – Manager*”. El 14 % de las personas con dicha posición son hombres mientras que el 86 % son mujeres.
- El resto de la plantilla se distribuye de forma similar (y no significativa) respecto de las otras posiciones de LA EMPRESA.
- Respecto de los hombres: el 73 % de los mismos (total hombres) están adscritos al “*Grupo Profesional 12 – Veterinary*” y el 13 % al “*Grupo Profesional 13 – Veterinary Assistant*”.
- Respecto de las mujeres: el 49 % de las mismas (total mujeres) están adscritas al “*Grupo Profesional 12 – Veterinary*” y el 45 % al “*Grupo Profesional 13 – Veterinary Assistant*”.

- **Respecto de la distribución de la plantilla por medidas de conciliación y permisos:** de los permisos concedidos a las personas trabajadora, se advierte que la mayoría de los permisos han sido solicitados y disfrutados por mujeres.
- **Respecto de la distribución de la plantilla por bajas:** durante el periodo objeto de análisis, de las bajas definitivas en LA EMPRESA, el 75 % ha afectado a mujeres y el 25 % a hombres. La principal causa de extinción de la relación laboral es por cese voluntario de la persona trabajadora (en similar porcentaje para uno y otro sexo).
- **Respecto de la distribución de la plantilla por altas:** de las altas producidas en LA EMPRESA durante el periodo objeto de análisis: el 82 % del total de las altas han sido mujeres mientras que el porcentaje de alta de hombres es del 16 %.

Se evidencia que la contratación indefinida es superior a la contratación temporal como ya se ha tenido oportunidad de analizar anteriormente. En este sentido, el 64 % de las altas son de naturaleza indefinida mientras que la contratación temporal es del 36 %. Respecto de la contratación indefinida, se advierte que, la contratación indefinida de hombres es del 74 % y de las mujeres es del 63 %.

- **En cuanto a la selección de personal, promoción y desarrollo profesional** se indica que, si bien, existen diferentes procesos protocolizados en los que se desarrollan los diferentes procesos, trámites y criterios de actuación por el personal encargado de llevar a cabo los mismos. Y ello, con el fin de procurar que se sigan unas indicaciones comunes y en las que se respeta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Si bien, respecto de la formación dada a las personas trabajadoras la misma se centra en cuestiones técnicas o especializada para la prestación de sus servicios.
- **Respecto del sistema retributivo**, se han obtenido conclusiones a la luz del Informe de Auditoría Retributiva realizado y que se incorpora como documento adjunto al diagnóstico del Plan de Igualdad. Su vigencia coincide con la del Plan de Igualdad; esto es; desde el 26.04.2024 hasta el 26.04.2028 sin perjuicio de que, en el caso de que hubiere algún cambio significativo en el sistema retributivo o en la Valoración de los Puestos de Trabajo, se realizará una nueva valoración o, en su caso, informe de Auditoría Retributiva.

En concreto, para la realización de la valoración de puestos de trabajo se ha utilizado una metodología contrastada de valoración. Esto es, se ha utilizado la metodología recomendada por el Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad, herramienta que se basa en el método de puntos por factor y que ha sido consensuada con la representación de la CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO y, por lo tanto, se ajusta a las exigencias del *Real Decreto 902/2020* y a los criterios definitorios de los grupos profesionales incluidos en el Convenio Colectivo de aplicación

Tras llevar a cabo el proceso de valoración de puestos de trabajo, se obtuvieron 8 niveles de valoración (siendo que, los puestos adscritos al nivel 1 fueron aquellos que obtuvieron mayor puntuación mientras que en el nivel 8, se agruparon los puestos con menos puntos) y, por cada nivel, se agruparon aquellos puestos que habían obtenido puntuación similar.

Los niveles se distribuyen del siguiente modo:

a) NIVEL 1:

Así, en primer lugar, podemos advertir que el total de personas trabajadoras de este nivel representa un porcentaje ínfimo de la plantilla total de LA EMPRESA y que el mismo está compuesto por hombres.

Se trata de posiciones que están ocupadas por personas trabajadoras que ejercen funciones de dirección y gestión de KIVET. Dado que, esta posición se ocupa únicamente por hombres, no es posible realizar un análisis comparativo entre lo percibido por las mujeres y hombres en este nivel.

b) NIVEL 2:

Al contrario que el nivel anterior, esta posición únicamente se ocupa por mujeres por lo que tampoco es posible realizar un análisis comparativo entre lo percibido por los hombres y mujeres de este nivel. En cualquier caso, se trata de un nivel que representa a un porcentaje ínfimo respecto del total de la plantilla.

c) NIVEL 3:

Se advierte que el total de personas trabajadoras de este nivel supone apenas un 1 % de la plantilla total de LA EMPRESA y que el mismo está compuesto del siguiente modo: 67 % hombres y 33 % mujeres.

Como se puede advertir, no existe diferencia significativa entre lo percibido por los hombres adscritos a este Nivel y las mujeres. Atendiendo al desglose del salario por cada uno de los conceptos, no se detectan diferencias significativas entre el salario de las mujeres y hombres. Si bien, la diferencia detectada tiene relación con la retribución de conceptos retributivos basados en criterios objetivos y marcados por lo dispuesto en el convenio colectivo y el sistema retributivo aplicable en LA EMPRESA.

d) NIVEL 4:

Se advierte que el total de personas trabajadoras de este nivel supone un 3 % de la plantilla total de LA EMPRESA y que el mismo está compuesto del siguiente modo: 14 % hombres y 86 % mujeres.

Como se puede advertir, no existe diferencia significativa entre lo percibido por los hombres adscritos a este Nivel y las mujeres. Atendiendo al desglose del salario por cada uno de los conceptos, no se detectan diferencias significativas entre el salario de las mujeres y hombres. Si bien, la diferencia detectada tiene relación con la retribución de conceptos retributivos basados en criterios objetivos y marcados por lo dispuesto en el convenio colectivo y el sistema retributivo aplicable en LA EMPRESA.

e) NIVEL 5:

Esta posición se ocupa únicamente por mujeres por lo que tampoco es posible realizar un análisis comparativo entre lo percibido por los hombres y mujeres de este nivel. En

cualquier caso, se trata de un nivel que representa a un porcentaje ínfimo respecto del total de la plantilla.

f) NIVEL 6:

Se advierte que el total de personas trabajadoras de este nivel supone un 2 % de la plantilla total de LA EMPRESA y que el mismo está compuesto del siguiente modo: 40 % hombres y 60 % mujeres.

Como se puede advertir, no existe diferencia significativa entre lo percibido por los hombres adscritos a este Nivel y las mujeres. Atendiendo al desglose del salario por cada uno de los conceptos, no se detectan diferencias significativas entre el salario de las mujeres y hombres. Si bien, la diferencia detectada tiene relación con la retribución de conceptos retributivos basados en criterios objetivos y marcados por lo dispuesto en el convenio colectivo y el sistema retributivo aplicable en LA EMPRESA.

g) NIVEL 7:

Se advierte que el total de personas trabajadoras de este nivel supone un 53 % de la plantilla total de LA EMPRESA y que el mismo está compuesto del siguiente modo: 23 % hombres y 77 % mujeres.

Como se puede advertir, no existe diferencia significativa entre lo percibido por los hombres adscritos a este Nivel y las mujeres. Atendiendo al desglose del salario por cada uno de los conceptos, no se detectan diferencias significativas entre el salario de las mujeres y hombres. Si bien, la diferencia (mínima) detectada tiene relación con la retribución de conceptos retributivos basados en criterios objetivos y marcados por lo dispuesto en el convenio colectivo y el sistema retributivo aplicable en LA EMPRESA.

h) NIVEL 8:

Se advierte que el total de personas trabajadoras de este nivel supone un 40 % de la plantilla total de LA EMPRESA y que el mismo está compuesto del siguiente modo: 5 % hombres y 95 % mujeres.

Como se puede advertir, no existe diferencia significativa entre lo percibido por los hombres adscritos a este Nivel y las mujeres. Atendiendo al desglose del salario por cada uno de los conceptos, no se detectan diferencias significativas entre el salario de las mujeres y hombres. Si bien, la diferencia detectada tiene relación con la retribución de conceptos retributivos basados en criterios objetivos y marcados por lo dispuesto en el convenio colectivo y el sistema retributivo aplicable en LA EMPRESA.

Las partes negociadoras expusieron que, sin perjuicio de que entienden que no existen diferencias a efectos retributivos entre lo percibido entre mujeres y hombres, se acuerdan incluir medidas en materia de igualdad retributiva en el Plan de Igualdad.

Los puntos que se indican a efectos de incluir en el Plan de Igualdad son los siguientes:

- Asegurar la equidad en retribución y beneficios sociales a las personas trabajadoras de KIVET a través de fijar factores e indicadores en los procesos de valoración de puestos de trabajo y hacer seguimiento a las retribuciones de puestos de igual valor.
- Revisar aquellas situaciones que pudieran dar lugar a situaciones de desigualdad retributiva en un futuro
- Hacer seguimiento del sistema retributivo y, en el caso de detectarse en el estudio anual brecha salarial y que la misma no responda a cuestiones objetivas especificadas en el Informe, negociar medidas correctoras que corrijan dicha desigualdad.

Se indica que se realizará un seguimiento anual de las medidas objeto del Plan de Igualdad y que tendrán la competencia para llevarlas a cabo las personas responsables del Departamento de Gestión de Recursos Humanos y, en su caso, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

- **Respecto de la comunicación, imagen y lenguaje**, se concluye que LA EMPRESA en todas las comunicaciones (internas o externas) o interacciones vela por la igualdad en el lenguaje y en el mensaje que se comunica.
- **Respecto de la Violencia de Género**: LA EMPRESA ha implementado medidas en materia de Violencia de Género.
- **Respecto de la Prevención de Riesgos Laborales y Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo**, se concluye que, LA EMPRESA ha implementado medidas en materia de PRL bajo el prisma de la igualdad. Esto es, se han desarrollado varios protocolos y medidas en materia de prevención de situaciones de riesgo para mujeres embarazadas o en período de lactancia. Además de que se tiene en consideración la perspectiva de género en el desarrollo de la evaluación de los puestos de trabajo. Se han desarrollado medidas de prevención del acoso (en todas sus acepciones).
- **Respecto de la infrarrepresentación femenina**, se advierte que el 84 % de la plantilla está compuesta por mujeres.

2.2. PROPÓSITO DEL PLAN DE IGUALDAD

Como fruto de este análisis diagnóstico previo, y tras la revisión de la estructura y procesos corporativos, la Comisión de Igualdad ha identificado áreas de mejora en materia de igualdad que se pretenden abordar en los ejes que se desarrollan a continuación. Todo ello en el convencimiento de que la situación actual de LA EMPRESA ofrece la oportunidad de definir medidas para alcanzarlas durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

La negociación e implantación del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar continuidad a los principios, objetivos y medidas de KIVET, así como continuar avanzando en materia de igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen las ya desarrolladas.

2.3. ACCIONES PARA LLEVAR A CABO POR KIVET EN MATERIA DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de KIVET se divide en las siguientes áreas o secciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, sobre la base de estas, se han negociado y acordado las medidas concretas que deberán implementarse durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Para cada una de las áreas o secciones se ha definido el objetivo a conseguir a través de las diferentes medidas y, para cada medida se han establecido: **(i)** indicadores para poder analizar y evaluar y llevar a cabo el seguimiento y grado de consecución de cada una de las medidas; **(ii)** plazo para llevar a cabo cada una de las medidas; **(iii)** grado de prioridad de estas, **(iv)** personal responsable y **(v)** seguimiento de la medida.

SECCIÓN / ÁREA 1	ACCESO Y SELECCIÓN
OBJETIVOS	Garantizar que en todos los procesos de acceso y selección a la empresa se cumpla con el principio de igualdad de trato y oportunidades.

MEDIDA	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD DE LA MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
1.1. Detectar las causas de las bajas voluntarias que se producen entre la plantilla realizando un cuestionario a rellenar cuando éstas se producen. Las encuestas serán voluntarias.	Nº de encuestas realizadas. Resultados porcentuales de las causas de salida. Desglose por sexo y puesto de trabajo.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.
1.2. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección.	Nº de acciones formativas y campañas de sensibilización en la materia. Nº de personas que reciben la acción formativa o las campañas de sensibilización. Desglose por sexo.	Ejecución durante el tercer trimestre del año 2024. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.
1.3. Mantener una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo en las ofertas de empleo, revista de comunicación o hacer referencia a ambos sexos en la denominación de puestos. No utilizar el símbolo @ para denominar los dos sexos.	Evidencias de ofertas publicadas.	Ejecución antes del tercer trimestre del año 2024. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.

<p>1.4. Editar y distribuir un protocolo de selección que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección (no sexistas, objetivos y neutros que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género) de obligado cumplimiento para una selección igualitaria.</p>	<p>Protocolo/manual puesto a disposición del personal que participa en los procesos de selección.</p>	<p>Ejecución antes del tercer trimestre del año 2024. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>1.5. Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones.</p>	<p>Inclusión de clausula en el contrato de trabajo.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>1.6. Publicar toda la información sobre igualdad en las redes de comunicación interna: portal del empleado y/o intranet.</p>	<p>Evidencia de puesta a disposición a través de intranet y canales de comunicación.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>1.7. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes Grupos Profesionales con el análisis horizontal y vertical.</p>	<p>Nº de mujeres y hombres por cada grupo profesional.</p>	<p>Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>1.8. Buscar nuevas fuentes de reclutamiento, si fuera necesario en la selección de mujeres para puestos en las que están subrepresentadas.</p>	<p>Listado de otras fuentes de reclutamiento y análisis de ese listado.</p>	<p>Ejecución en el plazo de un año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

<p>1.9. Publicar todas las vacantes de todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa así como los futuros, garantizando que la información es accesible a todo el personal.</p>	<p>Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de la publicación.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>1.10. En las aperturas de centros de trabajo, campañas especiales y vacantes en general, en similar función y en igualdad de condiciones e idoneidad, tendrán prioridad las mujeres de la plantilla que quieran trasladarse y/o aumentar su jornada frente a la contratación externa.</p>	<p>Nº de vacantes / Nº de mujeres y hombres que se hayan trasladado y/o aumentado su jornada por apertura de centro de trabajo.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

SECCIÓN / ÁREA 2	CONTRATACIÓN
OBJETIVOS	<p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades de contratación.</p> <p>Proteger la modalidad contractual indefinida de la mujer frente a la temporal.</p> <p>Proteger la modalidad contractual a tiempo completo de la mujer frente a la parcial</p>

MEDIDA	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD DE LA MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
2.1. Informar a la comisión de seguimiento de los datos de contratación desagregados por sexo.	Nº de personas contratadas desglosado por sexo, tipo de contrato, tipo de jornada y grupo profesional.	Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.
2.2. Mantener como mínimo el porcentaje de contratación indefinida frente a la temporal analizado en el diagnóstico durante la vigencia del Plan de Igualdad.	Porcentaje de contratación indefinida/ Porcentaje del diagnóstico.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.
2.3. La empresa priorizará a la plantilla a tiempo parcial para las vacantes a tiempo completo o de aumento de jornada, del mismo o distinto centro, informadas a través de los medios que utiliza la empresa, teniendo en cuenta criterios de idoneidad y profesionalidad.	Número de vacantes de mayor jornada / Número de personas que aumentan de su jornada (interna) / Número de personas contratadas externas desglosadas por sexo. (Podemos dar los datos, pero no relacionarlos entre sí).	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.

SECCIÓN / ÁREA 3	PROMOCIÓN INTERNA
OBJETIVOS	Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.

MEDIDA	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD DE LA MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
3.1. A través de encuestas o cuestionarios periódicos la empresa añadirá un módulo en la encuesta para detectar si existen barreras para la promoción de las mujeres en la empresa.	Evidencia de incorporación de dicho módulo en la encuesta de clima.	Ejecución durante el tercer trimestre de 2024. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.
3.2. Revisar, desde la perspectiva de género, el procedimiento de promoción: los contenidos, herramientas y criterios que rigen la evaluación de competencias.	Evidencia de documentos.	Ejecución durante el tercer trimestre de 2024. Durante toda la vigencia del plan	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.
3.3. Formar, concienciar y sensibilizar a los equipos de la aplicación del proceso de promoción interna que cumpla los estándares de igualdad y perspectiva de género.	Evidencia de campañas de concienciación y sensibilización/Número total de campañas.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.
3.4. La cobertura de las vacantes se priorizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Nº de promociones cubiertas internamente/externamente desagregados por sexo.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.

<p>3.5. Realización de un seguimiento anual por grupos profesionales, de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional, de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.</p>	<p>Número de mujeres y hombres que han promocionado. Desglose por: sexo, grupo profesional, puesto de origen y destino, tipo de contrato y jornada.</p>	<p>Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>3.6. Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las mismas en los niveles jerárquicos en los que se encuentren subrepresentadas.</p>	<p>Identificación de los puestos en los que las mujeres que están subrepresentadas / Contenido de Acciones formativas (taller, campaña, etc)</p>	<p>Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>3.7. Informar con transparencia y puntualidad a la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desempeño del puesto vacante por medios de comunicación habituales de la empresa y los que se creen en el futuro.</p>	<p>Evidencia sobre una muestra de vacantes para la comprobación de la publicación.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

<p>3.8. Para cubrir puestos de responsabilidad donde las mujeres estén infrarrepresentadas, se establece una acción positiva según la cual, en igualdad de competencia e idoneidad, se escogerá a una mujer para el puesto (teniendo en cuenta para la consideración de infrarrepresentación, el índice de concentración)</p>	<p>Número total de vacantes internas donde estén infrarrepresentadas las mujeres / Número de mujeres seleccionadas (promocionadas)</p>	<p>Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>3.9. Las personas finalistas rechazadas para la promoción serán informadas sobre los motivos del rechazo.</p>	<p>Evidencia de comunicaciones de motivos de rechazo</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

SECCIÓN / ÁREA 4	FORMACIÓN
OBJETIVOS	<p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las distintas modalidades y acciones formativas.</p> <p>Forman a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os para poder acceder a determinados puestos.</p> <p>Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación que imparte la empresa asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas.</p>

MEDIDA	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD DE LA MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
4.1. Las formaciones obligatorias se realizarán principalmente dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales; si no fuera posible, se considerará como tiempo de trabajo efectivo descontándose de la jornada dentro de ese trimestre. La persona trabajadora solicitará el momento del disfrute que será consensuado con la empresa.	Nº de acciones formativas obligatorias. Desglose: nº de asistentes por formación, tipo de curso o materia impartida, duración, formación interna o externa desagregados por sexo. Evidencia de comunicación de modo de compensación de horas cuando se realice fuera de jornada y consenso entre empresa y persona trabajadora.	Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual
4.2. Registrar la formación impartida por la empresa por tipo de curso, duración y personas formadas.	Nº de acciones formativas. Desglose: nº de asistentes por formación, tipo de curso o materia impartida, duración, formación interna o externa desagregados por sexo.	Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual

<p>4.3. Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.</p>	<p>Nº de acciones formativas. Desglose: nº de asistentes por formación, materia impartida, duración, formación interna o externa desagregados por sexo.</p>	<p>Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>4.4. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.</p>	<p>Nº de acciones formativas. Desglose: nº de asistentes por formación, materia impartida, duración, formación interna o externa desagregados por sexo.</p>	<p>Ejecución durante el tercer trimestre del 2024. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>4.5. Incluir los módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla.</p>	<p>Evidencia del contenido de acciones formativas donde se muestre el contenido en materia de igualdad.</p>	<p>Ejecución durante el tercer trimestre del 2024. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>4.6. Facilitar/Mejorar el acceso de la plantilla a acciones formativas diferentes a las de su puesto de trabajo, pudiendo ser solicitadas por la plantilla a través de un formulario que se creará al efecto.</p>	<p>Elaboración de formulario para solicitar acciones formativas. Análisis anual estadístico de los datos del formulario.</p>	<p>Ejecución durante el tercer trimestre del 2024. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>4.7. Diseñar un programa de comunicación en el marco del Plan de Formación, que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma (a</p>	<p>Documentos elaborados. Ejemplo de comunicaciones a la plantilla sobre el Plan de formación.</p>	<p>Ejecución durante el tercer trimestre del 2024. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

través de puntos de información, tabloneros accesibles, boletines, circulares, intranet, información en nómina...y los nuevos que se puedan implantar).					
4.8. Realización de un <i>onboarding</i> actualizado a quienes se reincorporen en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento y cuidados del menor, excedencias y bajas de larga duración, siempre y cuando sea, al menos, de un plazo total de 12 meses o las necesidades del puesto lo requieran.	Nº de acciones informativas y formativas realizadas de <i>onboarding</i> actualizado a quienes se incorporen en la empresa tras la finalización de suspensión de contrato. Desglose número de <i>onboarding</i> , materia impartida, duración, formación interna o externa desagregados por sexo..	Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual
4.9. Fomentar mediante acciones que las personas trabajadoras registren los datos relativos a su formación académica en el portal del empleado.	Evidencias de la difusión de la comunicación a la plantilla.	Ejecución inmediata.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual
4.10. Difundir la política de formación entre todas las personas de la plantilla.	Evidencias de la difusión del Plan de Formación	Ejecución durante el tercer trimestre del año 2024. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.

<p>4.11. Garantizar que la formación que se imparte, el lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) cumplan los estándares de igualdad y perspectiva de género.</p>	<p>Evidencia de los documentos revisados.</p>	<p>Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>4.12. La formación en igualdad se irá integrando en el plan de formación de la empresa como cualquier otra formación transversal.</p>	<p>Evidencia del contenido de acciones formativas donde se muestre el contenido en materia de igualdad.</p>	<p>Ejecución durante el tercer trimestre del 2024. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>4.13. La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la selección como para la promoción.</p>	<p>Nº de personas seleccionadas o promocionadas / Nº de personas con formación en igualdad (en todas sus materias)</p>	<p>Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>4.14. Realizar campañas de difusión anual: en torno al 8 de marzo, 25 de noviembre y 23 de marzo.</p>	<p>Evidencias de las campañas realizadas.</p>	<p>Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>4.15. Formar a las personas con cargos de responsabilidad en dirección, quienes tengan personas a cargo o quienes estén al frente de procesos importantes (promoción, selección, comunicación...) en igualdad, en un nivel medio, durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Evidencias de las formaciones realizadas. Nº de acciones formativas en materia de igualdad (nivel medio) / Nº de personas con cargos de responsabilidad en dirección, quienes tengan personas a cargo o quienes estén al frente de procesos importantes.</p>	<p>Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

SECCIÓN / ÁREA 5	RETRIBUCIÓN
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD DE LA MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
5.1. Realizar el registro retributivo según la norma, así como un análisis y estudio de la estructura salarial de las partes que componen el salario, del origen de las cuantías, distinguiendo entre fija y variable, en función de los grupos profesionales y niveles analizados para corregir los elementos y las brechas por sexo que puedan producir un tratamiento desigual en la retribución.	Media y mediana de los salarios percibidos por las personas trabajadoras por cada nivel de acuerdo con lo dispuesto en el Registro Retributivo y Auditoría Retributiva. Análisis por cada concepto retributivo.	Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.
5.2. En el caso de detectarse en el estudio una brecha salarial en algún grupo profesional, puesto o nivel analizado y que no responda a cuestiones objetivas especificadas en el informe, la empresa se compromete a negociar con la comisión de seguimiento medidas correctoras en el plazo de 6 meses desde que se detecten para corregir dicha desigualdad.	Desajustes detectados. Análisis de medidas.	Ejecución máxima de un año, o en su caso, lo acordado en la comisión de seguimiento. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.

<p>5.3. Elaborar una política retributiva en la que se defina su estructura salarial, especialmente la definición de todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras.</p>	<p>Evidencias de la política retributiva realizada.</p>	<p>Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
--	---	--	--------------	--	---------------------------

<p>SECCIÓN / ÁREA 6</p>	<p>RETRIBUCIÓN</p>
<p>OBJETIVOS</p>	<p>Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación. Mejorar las medidas legales para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</p>

<p>MEDIDA</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>PLAZO</p>	<p>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</p>	<p>PERSONAL RESPONSABLE</p>	<p>SEGUIMIENTO</p>
<p>6.1. Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet o de los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, el RD 6/2019 los Convenios y el Plan de Igualdad y las modificaciones que se produzcan.</p>	<p>Evidencias de campañas y comunicaciones realizadas. Número total de campañas y comunicaciones.</p>	<p>Ejecución en 6 meses. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>6.2. Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, no impidan que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o</p>	<p>Documento (declaración de principios) elaborado y/o revisado y puesto a disposición de la plantilla. Informe del uso de los permisos y licencias para la conciliación de las personas con responsabilidades.</p>	<p>Ejecución en 6 meses. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

<p>perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.</p>					
<p>6.3. Difundir una política de desconexión digital que respetará la desconexión digital laboral fuera de la jornada de trabajo de todo el personal, el derecho a la desconexión digital es un derecho laboral de las personas trabajadoras y no se obligará por parte de la empresa a conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional o del software de la empresa -ordenadores, teléfonos móviles corporativos, etc.- durante sus períodos de descanso y vacaciones y a no contestar a las llamadas, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, videollamadas, o cualquier otro tipo de comunicación digital, en el ámbito laboral y fuera del horario habitual de trabajo. Al mismo tiempo, es el derecho de los trabajadores a apagar dichos dispositivos una vez</p>	<p>Documento elaborado y/o revisado y puesto a disposición de la plantilla.</p>	<p>Ejecución en 6 meses. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

termine la jornada laboral.					
6.4. Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender a situaciones parentales/maternales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as para padres o madres separados/as, divorciados/as.	Número de veces solicitado y concedido. Desglose por sexo.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.
6.5. Establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento de hijo o hija, del cónyuge o pareja de hecho o progenitor, con derecho a reserva de puesto de trabajo (con las mismas condiciones laborales y en el mismo centro de trabajo).	Nº de veces solicitado y concedido. Desglose por sexo.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.
6.6. La empresa se compromete a introducir medidas sobre concienciación al personal e informar sobre la gestión de las herramientas digitales, con el fin de hacer un buen uso de la desconexión tecnológica.	Muestra de las evidencias de comunicaciones a la plantilla.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.

<p>6.7. Excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción. Si la persona que pide la excedencia así lo manifiesta, y con el objetivo de que continúe durante el tiempo de suspensión vinculado con el centro de trabajo, podrá solicitar a la empresa que le remita las publicaciones internas del mismo, así como información de interés de la empresa.</p>	<p>Nº de veces solicitado y concedido. Desglose por sexo.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>6.8. Las personas trabajadoras con hijos/as menores que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán preferencia a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, en la medida que la operativa lo permita. La empresa podrá requerir periódicamente la vigencia de dicho acuerdo o convenio regulador.</p>	<p>Nº de veces solicitado y concedido. Desglose por sexo.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

<p>6.9. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.</p>	<p>Nº de veces solicitado y concedido. Desglose por sexo.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>6.10. Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación.</p>	<p>Informe estadístico con el número de permisos solicitados y concedidos. Desglose por sexo.</p>	<p>Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>6.11. Permiso retribuido de hasta 10 hs para las personas trabajadoras para la reagrupación familiar. Garantizando, en todo caso, la flexibilización horaria hasta la finalización del proceso.</p>	<p>Nº de veces solicitado y concedido. Desglose por sexo.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>6.12. El permiso retribuido recogido en el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores (dos días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando implique desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días), podrá ser solicitado durante la recuperación de forma fraccionada siempre que dure el hecho causante. En el caso de primer grado de</p>	<p>Nº de veces solicitado y concedido. Desglose por sexo.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

consanguinidad de la persona trabajadora o del cónyuge o pareja de hecho, y por la anterior causa, la persona trabajadora puede solicitar un mes de excedencia con reserva de su puesto de trabajo.					
6.13. Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa, sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Número y contenido de las campañas.	Ejecución en 12 meses. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.
6.14. A las personas con hijos e hijas en situación monoparental menores de 12 años, se les complementará el salario hasta el 100% en caso de I.T.	Nº de solicitudes y nº de concesiones desagregado por sexo.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.
6.15. Elaborar y difundir un protocolo de cambio de centro que incluya criterios de asignación en caso de que dos personas soliciten un mismo destino.	Evidencias de elaboración y difusión del protocolo.	Ejecución en 6 meses. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.
6.16. Reconocimiento de todos los derechos que tienen las familias numerosas a las familias monoparentales y monomarentales con dos hijos o hijas a cargo.	Nº de solicitudes y nº de concesiones desagregado por sexo de personas trabajadoras con familias monoparentales y monomarentales con 2 hijos/as a cargo.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.

<p>6.17. En el caso de que la persona trabajadora hubiera agotado la bolsa de 10 horas dispuesta en el Convenio Colectivo de centros y servicios veterinarios, podrá hacer uso de una bolsa de hasta 10 horas anuales adicionales para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad así como del cónyuge o pareja de hecho en caso de dependencia acreditada, o que tengan un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33 %, sea familia numerosa o familia monoparental.</p>	<p>Nº de veces solicitado y concedido. Desglose por sexo.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>6.18. Las personas trabajadoras que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el Art 37 ET podrán ejercer este derecho y realizar la adaptación horaria acumulando el periodo de reducción en días completos este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulada. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de concesiones desagregado por sexo.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

SECCIÓN / ÁREA 7	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVOS	Asegurar que las personas trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

MEDIDA	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD DE LA MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
7.1. Poner en marcha campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan entre otros contenidos, situaciones de acoso, de los canales de difusión del Protocolo y de denuncia de las situaciones que se produzcan, la tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, y en general, de los aspectos esenciales recogidos en el procedimiento de prevención y actuación.	Número de campañas realizadas.	Ejecución antes del tercer trimestre de 2024. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.
7.2. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del protocolo de acoso y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora.	Nº de veces en las que se ha tenido que implementar el protocolo. Incidencias detectadas en el mismo que provocan un mal funcionamiento del protocolo.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.
7.3. Realizar cursos de formación y sensibilización al personal con gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de acciones formativas en la materia. Nº de asistentes. Desglosado por sexo	Ejecución durante el tercer trimestre del 2024. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.

<p>7.4. Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.</p>	<p>Número de casos investigados / Número de casos en los que se determina la existencia de acoso sexual o por razón de sexo.</p>	<p>Ejecución en 1 año. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>7.5. Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, negociado por empresa y la comisión negociadora del Plan de Igualdad.</p>	<p>Evidencias de comunicación.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>7.6. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Evidencias del módulo en la formación obligatoria de PRL.</p>	<p>Ejecución durante el tercer trimestre del 2024. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>7.7. Si en la instrucción se concluyese que ha existido acoso sexual y/o por razón de sexo, y la víctima hubiera necesitado permanecer de baja por IT derivada de esa situación, la empresa complementará su salario al 100%. En tal caso, no se tendrá este absentismo para el cobro de cualquier retribución variable.</p>	<p>Nº de veces en las que se ha completado en la prestación.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People. Manager Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

SECCIÓN / ÁREA 8	SALUD LABORAL
OBJETIVOS	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.

MEDIDA	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD DE LA MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
8.1. Garantizar un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones de su jornada de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	Número de veces de necesidad de adaptación del puesto de trabajo/Número de veces que la mutua concede la suspensión.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.
8.2. Difundir el protocolo de embarazo y lactancia existente en los medios habituales de la empresa.	Evidencias de campañas de difusión.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.
8.3. Revisión de la evaluación de riesgos a estos efectos para determinar, previa consulta con la RLPT, la relación de puestos de trabajo.	Número de puestos de trabajo exentos de riesgo.	Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.

<p>8.4. Considerar las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales y psicosociales con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las personas trabajadoras. Los riesgos psicosociales se realizarán en todos los centros de trabajo, pero únicamente se desglosará el sexo donde haya más de una persona por cada sexo donde sea posible garantizar el anonimato de los participantes.</p>	<p>Datos de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo. Así como información sobre riesgos psicosociales.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>8.5. Revisar y en su caso implementar o actualizar los documentos sobre la protección del embarazo y lactancia natural.</p>	<p>Evidencia de documentos realizados o revisados</p>	<p>Ejecución durante el tercer trimestre del 2024. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>8.6. La empresa, previa solicitud, acondicionará un espacio que reúna las condiciones de comodidad e higiene para el descanso de las trabajadoras</p>	<p>Número de adaptación de los centros de trabajo. Indicar por qué no ha sido posible la adaptación en los centros de trabajo y detalle de los mimos.</p>	<p>Ejecución durante el tercer trimestre del 2024. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Media</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

embarazadas y lactantes. Cuando no sea posible se justificará adecuadamente.					
--	--	--	--	--	--

SECCIÓN / ÁREA 9	VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVOS	Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.

MEDIDA	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD DE LA MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
9.1. Consensuar un procedimiento de actuación en casos de violencia de género en el seno de la Comisión de Seguimiento.	Documento elaborado.	Ejecución durante el tercer trimestre del 2024. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.
9.2. A las víctimas de violencia de género se les complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% del salario fijo durante seis meses siempre y cuando dicha incapacidad temporal sea motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.	Nº de veces en la que se ha solicitado y concedido.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.	Seguimiento anual.

<p>9.3. Una vez comunicado y acreditado por parte de una trabajadora, ser víctima de violencia de género, en aras de contribuir en mayor medida a su protección garantizando su estabilidad laboral, se modificará el tipo de contrato que tenga con la empresa, transformándolo a indefinido si el que tuviera fuera un contrato fijo discontinuo o eventual y/o ampliando su jornada, en caso de que existiera una vacante de mayor jornada en su puesto de trabajo.</p>	<p>Número de conversiones contractuales Número de ampliaciones de jornada</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>9.4. Adaptación de jornada reducida u horario flexible. Las víctimas de vdg tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación que se utilicen en la empresa.</p>	<p>Nº de veces de solicitud de adaptación de jornada (reducción o flexibilidad de horario) y nº de veces que se ha concedido.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

<p>9.5. Las víctimas de violencia de genero podrán disponer de un permiso retribuido de hasta 45 días de duración en caso de necesidad acreditada de alejamiento.</p>	<p>Nº de permisos solicitados. Nº de permisos concedidos.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>9.6. Las víctimas de violencia de genero tendrán la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliable a 18 meses, con reserva del puesto.</p>	<p>Nº de suspensiones solicitadas. Nº de suspensiones concedidas.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>9.7. No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad, debidamente justificadas, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.</p>	<p>Documento elaborado. Número de ausencias no computadas por esta causa.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>9.8. Se darán licencias retribuidas, debidamente justificadas, por el tiempo necesario para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género, así como para la asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como la de sus hijos/as.</p>	<p>Nº de licencias solicitadas. Nº de licencias concedidas</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

<p>9.9. A las víctimas de violencia de género, debidamente justificada su condición, se le permitirá la modificación de las fechas de disfrute del periodo vacacional.</p>	<p>Nº de modificaciones del periodo vacacional solicitadas. Nº de modificaciones del periodo vacacional concedidas.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>9.10. Apoyo psicológico, médico sanitario con recursos internos o recurriendo a expertas en la materia. El coste lo asumirá la empresa hasta un año.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y concedido apoyo psicológico y su duración.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>9.11. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.</p>	<p>Número de campañas y comunicaciones realizadas.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>9.12. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro</p>	<p>Número de veces en las que se ha solicitado y se ha concedido.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

<p>puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 12 meses.</p>					
<p>9.13. Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la organización. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza contra factura un importe con el límite de 1.000 y en una sola ocasión.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y concedido.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Laboral y Seguridad y Salud.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

SECCIÓN / ÁREA 10	CULTURA Y COMUNICACIÓN DE EMPRESA
OBJETIVOS	Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal.

MEDIDA	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD DE LA MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
10.1. Desarrollar y difundir una guía y un manual de estilo para el uso de toda la plantilla, en lenguaje inclusivo y no sexista.	Evidencia de documentos y campañas de difusión.	Ejecución en 9 meses. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.
10.2. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas e internas (páginas web, folletos, las memorias anuales, manual de acogida, tabloneros, comunicaciones, circulares, ...) para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Evidencia de comunicaciones.	Ejecución durante el tercer trimestre del 2024. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.
10.3. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa...) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Nº de acciones formativas. Nº de asistentes y puesto de trabajo. Desglosado por sexo.	Ejecución durante el tercer trimestre del 2024. Durante toda la vigencia del plan.	Media	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.

<p>10.4. Asegurarse de que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla a través de los medios de comunicación internos existentes actualmente.</p>	<p>Evidencias.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>10.5. Asegurar que el Plan de Igualdad y el resto de sus contenidos es difundido a la totalidad de la plantilla actual y de nueva contratación.</p>	<p>Evidencias de difusión.</p>	<p>Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>10.6. Realización de una campaña divulgativa el día 22 de febrero y el día 8 de marzo.</p>	<p>Evidencias de campañas de difusión.</p>	<p>Ejecución 22 de febrero y 8 de marzo. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>
<p>10.7. Realizar una campaña especial el 25N: día contra la violencia de género por todos los canales de la empresa.</p>	<p>Evidencias de campañas de difusión.</p>	<p>Ejecución 25 de noviembre. Durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Alta</p>	<p>Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.</p>	<p>Seguimiento anual.</p>

SECCIÓN / ÁREA 11	COMPROMISO CON LA IGUALDAD
OBJETIVOS	Asegurar que se cumpla con el compromiso con la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD DE LA MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
11.1. Diseñar y difundir un canal de comunicación para cualquier cuestión relacionada con el Plan de Igualdad.	Evidencia del cumplimiento de la medida Creación de canal específico	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.
11.2. Revisar/actualizar el espacio de igualdad en la Intranet corporativa	Evidencias de dicha revisión y/o actualización.	Ejecución inmediata. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.

SECCIÓN / ÁREA 12	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
OBJETIVOS	Aumentar la representación de las mujeres en todas las áreas y niveles jerárquicos de la organización.

MEDIDA	INDICADORES	PLAZO	PRIORIDAD DE LA MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	SEGUIMIENTO
12.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y niveles profesionales.	Número de mujeres y hombres en cada puesto de trabajo / grupo profesional.	Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.

12.2. Revisión periódica de las políticas de acceso y de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Evidencia de documentos revisados.	Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.
12.3. Incidir en la evolución de las mujeres en los puestos donde en el diagnóstico se han detectado desequilibrios.	Número de mujeres y hombres en cada puesto de trabajo / grupo profesional señalados.	Ejecución en un año. Durante toda la vigencia del plan.	Alta	Personal perteneciente a puestos de Manager de Talento, responsable de Comunicación, Manager de Laboral y Dirección del Departamento de People.	Seguimiento anual.

LA EMPRESA asignará todos los recursos y medios materiales que resulten necesarios para llevar a cabo las medidas que se establecen en el presente documento y en los plazos establecidos.

3. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento del presente Plan de Igualdad es competencia de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad la cual ha sido constituida tras la negociación del Plan de Igualdad la cual está compuesta por los siguientes miembros:

Por la parte social:

- D^a Nieves Martínez Ten
- D^a Silvia Espinosa López
- D^a Ester Ramírez Gallardo

Por la parte empresarial:

- D. Héctor Sancho Tienza.
- D. José Sáez Parrado.
- D^a Sandra Sánchez Carrión.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad ha elaborado y acordado un reglamento en el que se desarrollan las normas de funcionamiento de la misma.

Si bien, las competencias de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad son:

- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y de las medidas realizadas de acuerdo con lo establecido en el Plan de Igualdad.
- Revisar, en cualquier momento durante la vigencia del Plan de Igualdad, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Elaborar informe intermedio (tras 2 años de la firma del Plan de Igualdad) e informe final (tras 4 años de la firma del Plan de Igualdad) respecto de la evolución del Plan de Igualdad.
- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Registrar que las acciones llevadas a cabo y los plazos son los que estaban previstos en el diseño de la acción.

- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan de Igualdad.
- Atender, asesorar y realizar las investigaciones que resulten oportunas tras las denuncias realizadas por las personas trabajadoras de LA EMPRESA por supuestas situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Realizar un seguimiento de aquellos casos en los que se haya detectado la existencia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Designar a las personas que compondrán la Comisión Instructora de KIVET de entre sus miembros de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento.
- Recomendar y gestionar ante el departamento de People de KIVET las medidas cautelares que en cada caso consideren convenientes en el marco de los expedientes de acoso sexual y por razón de sexo.
- Hacer seguimiento de las denuncias recibidas, del resultado de las investigaciones realizadas por la Comisión de Investigación y hacer seguimiento de aquellos casos en los que se haya advertido una situación de acoso sexual y por razón de sexo.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Interpretar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en caso de que se produjese alguna duda sobre su interpretación de conformidad con lo dispuesto en el mismo. La respuesta a las consultas o dudas planteadas deberá constar en Acta.
- Cualquier otra que se acuerde por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento acuerda reunirse:

- Salvo acuerdo entre las partes, de manera ordinaria cada 12 meses. En cualquier caso, se acordará en cada reunión la fecha de la siguiente convocatoria. De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.
- Las reuniones se celebrarán, preferentemente, por videoconferencia, en horario laboral y siempre mediará convocatoria previa.
- La convocatoria y documentación de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por LA EMPRESA con, al menos, 10 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de un orden del día con los asuntos a tratar.
- Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes que conforman la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de KIVET.
- En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar: el resumen de las materias tratadas; los acuerdos totales adoptados con respecto a las medidas a llevar a cabo y en caso de discrepancia, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión; los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones que se programen. Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario. El borrador de Acta será realizado por la persona designada como Secretaria y debe ser remitido a todos los miembros de la Comisión de Seguimiento, en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones y conocimiento. La firma de las actas se realizará preferentemente mediante firma digital. La persona designada como Secretaria remitirá por correo electrónico el acta o cualquier documentación que resulte de interés.
- Las decisiones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se adoptarán en general por consenso. Se negociarán de buena fe con vistas a la consecución de proporcionar la igualdad real entre mujeres y hombres en LA EMPRESA. Si fuera necesario realizar una votación, se entenderá acordada la propuesta cuando obtenga el voto favorable de la mayoría simple de los miembros. El voto de la parte social será ponderado a la representatividad de las partes, independientemente del número de asistentes. El resultado de las votaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes.

4.PROCESO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En el caso de que alguna circunstancia, como las dispuestas en el artículo 9 del R.D. 901/2020, obligue o recomiende la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad o su revisión, el procedimiento será el siguiente:

Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de

reunión extraordinaria a la Comisión de Igualdad que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

En este caso, la comisión deberá valorar: (i) si es necesaria la revisión del diagnóstico de situación del que parte el Plan de Igualdad, si se precisa su actualización o si es necesario ampliar determinada información; (ii) si es necesaria la modificación, eliminación o inclusión de alguna medida en materia de igualdad; (iii) si se precisa la revisión del proceso y plazo de seguimiento y evaluación de las medidas; o (iv) si se precisa la revisión o actualización del determinados indicadores, etc.

En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.

Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de igualdad se revisará su nivel de ejecución.

La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

En el caso de que no se alcanzase acuerdo o de obstrucción injustificada del avance de la actuación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

5. PLAN DE COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Como parte del compromiso de KIVET con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se define un plan de comunicación que permita hacer partícipes a las personas que trabajan en LA EMPRESA del desarrollo y avance del Plan de Igualdad. Para ello, diferenciamos dos etapas del Plan de Comunicación.

5.1. Lanzamiento del nuevo plan de igualdad

- Comunicación a la plantilla.

5.2. Avance del nuevo Plan de Igualdad

Establecimiento de canales de comunicación permanentes que permitan compartir con la plantilla el desarrollo y grado de cumplimiento del nuevo Plan de Igualdad.

- Facilitar información anual desde la Comisión de Seguimiento y Evaluación a la plantilla.