

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L.

Abril 2025

ÍNDICE

1. Introducción
 - Presentación de la empresa.
 - Marco legal en el que se encuadran los Planes de Igualdad
 - Características Generales de un Plan de Igualdad
 - Proceso de Elaboración del Plan de Igualdad
 - Compromiso de la empresa con la Igualdad
 - Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
2. Estructura del Plan de Igualdad
 - Ámbitos de Aplicación
 - Vigencia
3. Conclusiones del Informe Diagnóstico
 - Resultados de la Auditoría retributiva
4. Objetivos Generales
5. Objetivos Específicos y Medidas
 - Proceso de selección y contratación y clasificación profesional
 - Promoción del personal e infrarrepresentación femenina
 - Formación del personal
 - Igualdad retributiva y condiciones de trabajo
 - Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Salud laboral
 - Violencia de género
 - Cultura organizativa
 - Comunicación
6. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad
 - Comisión de seguimiento y evaluación
 - Procedimiento de modificación.
7. Calendario de actuaciones.

ANEXO I. Indicadores de Seguimiento

ANEXO II. Definiciones

1. INTRODUCCIÓN.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

Canitas nace hace más de 10 años con el objetivo de cuidar la salud y bienestar de las mascotas de manera universal.

Es una empresa compuesta por un equipo de profesionales apasionados por el cuidado y la salud de las mascotas, líderes en su ámbito actual y con un ambicioso plan de expansión para liderar la nueva veterinaria a nivel nacional e internacional.

La visión de la empresa está en convertirse en la nueva generación veterinaria, buscando ser la marca y red de clínicas líderes y referentes para la atención veterinaria y de los servicios asociados en el cuidado y bienestar de las mascotas.

Su misión es llevar su compromiso de atención veterinaria universal al máximo de hogares posible, asegurando una atención, producto y servicio de máxima calidad y profesionalidad para las mascotas y sus dueños.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES DE IGUALDAD.

La igualdad entre sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Canitas tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de 50 o más personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad.

Además, el RD 901/2020 desarrolla reglamentariamente los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso de los mismos, y el RD 902/2020 establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Canitas contaba a 31 de diciembre de 2023 con 154 personas en plantilla, por lo que tiene obligación de contar con un Plan de Igualdad.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE UN PLAN DE IGUALDAD.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen un Plan de Igualdad son:

- ✓ Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✓ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✓ Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- ✓ Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✓ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✓ Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado como aspectos de mejora relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.

Canitas ha demostrado una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, Canitas declara expresamente su decidida voluntad de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.
- Promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Este compromiso está respaldado por la máxima representación de la empresa y sirva este Plan de Igualdad, y la comunicación del mismo, como evidencia de haber hecho público dicho compromiso.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad es paritaria (empresa-sindicato) y está integrada por un grupo de trabajo formado por personas con amplios conocimientos de la empresa, experiencia en diversas áreas de la misma, así como por el sindicato CCOO en representación de la plantilla. Además, se contó con el asesoramiento de una empresa consultora externa especializada en diseño e implantación de planes de igualdad.

Esta comisión está constituida por:

Por la parte empresarial:

- María Erica Bluthgen Fraga, Directora de Recursos Humanos.

Por la parte social:

- Paula Sáenz Vera, Responsable del área de Mujeres e Igualdad de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía.
- Isabel Márquez García, Adjunta Secretaría de Mujeres e Igualdad FSS-CCOO.

2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. 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 la discriminación por razón de sexo.

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

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- ✓ a) Proceso de selección y contratación.
- ✓ b) Clasificación profesional.
- ✓ c) Formación.
- ✓ d) Promoción profesional.
- ✓ e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ✓ f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ g) Infrarrepresentación femenina.
- ✓ h) Retribuciones.
- ✓ i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además la empresa ha incluido otras materias en su plan de igualdad como son:

- ✓ Salud laboral
- ✓ Violencia de género
- ✓ Cultura organizativa
- ✓ Comunicación

De esta forma el Plan de Igualdad de la empresa comprende:

- ✓ OBJETIVOS GENERALES
- ✓ OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- ✓ MEDIDAS
- ✓ INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- ✓ PERSONAS RESPONSABLES
- ✓ PLAZOS DE EJECUCIÓN

Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de género de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la Empresa y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

AMBITOS DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El plan de ámbito nacional, es de aplicación en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

VIGENCIA.

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando ésta en 7 de abril de 2025. Transcurrido este plazo se conformará una nueva comisión negociadora para implantar un nuevo plan de igualdad en la empresa.

3. CONCLUSIONES DEL INFORME DIAGNÓSTICO.

Se ha realizado un diagnóstico cuantitativo y cualitativo para conocer la situación de mujeres y hombres en la empresa, las principales conclusiones del diagnóstico son las siguientes:

Estructura de plantilla:

- La compañía presenta una composición global desequilibrada según la Ley de Igualdad, 154 personas trabajadoras, con una distribución por sexo del 68% de mujeres y el 32% de hombres.
- El centro de trabajo con mayor número de personas empleadas es Sevilla Este con un 21%, el porcentaje de mujeres y hombres es similar a su representación en el global de la plantilla. Existe segregación horizontal femenina, es decir concentración de mujeres en el centro de Huelva.
- El Área con mayor número de personas empleadas es Personal Clínica Veterinario con un 45%, el porcentaje de mujeres y hombres es similar a su representación en el global de la plantilla. Existe segregación horizontal femenina, es decir concentración de mujeres en el área Personal Clínica no Veterinario.
- El departamento con mayor representación en la empresa es Personal Clínica con un 88% de la plantilla, el porcentaje de mujeres y hombres es similar a su representación en el global de la plantilla. Sin embargo, si analizamos los grupos de mujeres y hombres por separado, encontramos un 93% de mujeres en este departamento frente a un 78% de hombres. Existe segregación horizontal masculina, es decir concentración de hombres en el departamento de Expansión y operaciones Y RRHH-D.
- La categoría profesional con mayor representación en la empresa es la de Veterinario/a General con un 29% de la plantilla, el porcentaje de mujeres y hombres en este grupo es similar a su representación en el global de la plantilla. Sin embargo, si nos fijamos en los porcentajes de mujeres y hombres por separado, observamos que este grupo recoge al 25% de las mujeres de la empresa frente al 36% de los hombres. Existe segregación horizontal femenina, es decir concentración de mujeres en la categoría de Peluquero/a y Aux.Aditivo.
- El 54% pertenece al grupo profesional 1 siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla. Sin embargo, si miramos el porcentaje de mujeres y hombres por separado observamos que este grupo recoge al 47% de las mujeres de la empresa frente al 68% de los hombres. Existe segregación horizontal femenina, es decir concentración de mujeres en el grupo profesional 8.

- El 75% pertenece al nivel jerárquico Personal siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla. Sin embargo, si miramos el porcentaje de mujeres y hombres por separado observamos que este grupo recoge al 79% de las mujeres de la empresa frente al 66% de los hombres. Existe segregación vertical, concentración de hombres en puestos de responsabilidad (Dirección y Jefe/a).
- El comité de Dirección lo integra el mismo equipo de Dirección de Canitas, 7 personas año 2023, 3 mujeres y 4 hombres, es decir, el porcentaje de hombres es superior a su representación en el global de la plantilla (segregación vertical).
- El 29% de la plantilla tiene menos de 6 meses de antigüedad, siendo el porcentaje de mujeres y hombres, en este tramo, similar a su representación en el global de la plantilla. La antigüedad media de la plantilla: 3 años (2,6 en mujeres y 2,9 en hombres).
- El 49% de la plantilla tiene entre 31 y 45 años, en este tramo el porcentaje de mujeres y hombres es similar a su representación en el global de la plantilla. La edad media de la plantilla: 35 años (35 las mujeres y 36 los hombres).

Infrarrepresentación femenina:

- Canitas Intermediación Veterinaria S.L., tiene una plantilla de 154 personas, las mujeres representan un 68% del total de la plantilla y los hombres un 32%, es decir, las mujeres no están infrarrepresentadas en el global de la plantilla.
- Sin embargo, existe infrarrepresentación femenina en:
 - En los departamentos de Expansión y operaciones.
 - En los niveles Dirección y Jefe/a (segregación vertical).

Selección y contratación:

- El 90% de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla. Hay un 4% de contratos temporales, siendo el 100% mujeres (6 mujeres).
- En 2023 ha habido 95 incorporaciones (una misma persona ha podido tener más de una incorporación en el mismo año), siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla (tomando como referencia la plantilla a 31 de diciembre de 2023).
- En el año 2023 ha habido 50 bajas (frente a 95 incorporaciones). El porcentaje de mujeres que ha causado baja es 20 puntos superior a su representación en el global de la plantilla (tomando como referencia los datos de plantilla a 31 de diciembre de 2023).

Clasificación profesional:

- El sistema de clasificación profesional del convenio va por Grupos Profesionales que regula el propio convenio.
- El convenio establece dos grupos profesionales: Personal sanitario y Personal no sanitario.
- Se asigna al personal a los diferentes grupos profesionales siguiendo los criterios que establece el propio convenio.

Formación:

- En 2023 ha habido 108 personas que han asistido a alguna acción formativa (una misma persona ha podido asistir a más de una), siendo el porcentaje de hombres 15 puntos superior a su representación en el global de la plantilla. Las mujeres han recibido una media de 2,8 horas de formación y los hombres 1,9 horas.

Promoción:

- En el año 2023 ha habido 10 promociones, siendo el porcentaje de hombres 28 puntos superior a su representación en el global de la plantilla (tomando como referencia los datos de plantilla a 31 de diciembre de 2023).

Condiciones de trabajo:

- El 93% de la plantilla trabaja a Jornada Completa, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla.

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

- En el año 2023 hubo 9 licencias por Nacimiento y cuidado de menor, siendo el porcentaje de hombres 46 puntos superior a su representación en el global de la plantilla.
- En el año 2023 ha habido dos reducciones de jornada, las dos de mujeres, las dos por Cuidado del menor. Estas mujeres se encuentran en el departamento de Persona clínica, en el nivel Personal.
- En el año 2023 no ha habido excedencias.
- En 2023, hubo 18 bajas temporales, siendo el porcentaje de mujeres 15 puntos superior a su representación en el global de la plantilla. El 83% de las bajas fueron por enfermedad común y el 17% por accidente.

Acoso sexual y por razón de sexo:

- Existe un protocolo de actuación para casos de acoso.
- La empresa no tiene conocimiento de que se hayan producido situaciones de acoso entre la plantilla.

Retribución/resultados de la auditoría retributiva:

Se ha realizado la auditoría retributiva como parte del diagnóstico de situación, la vigencia de ésta coincide con la del plan, es decir, tiene 4 años de vigencia comenzando esta en abril de 2025. Los principales resultados de la auditoría son:

- La empresa ha utilizado la herramienta de valoración de puestos de trabajo aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.
- Esta Herramienta permite elaborar valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género y da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- En base al grado del puesto determinado por la metodología se asigna un salario.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

- Los resultados del Registro Retributivo tomando como base estos grados, indican que:
 - Teniendo en cuenta las retribuciones promediadas percibidas de hombres y mujeres, sin tener en cuenta su posición, los hombres cobraron un 36% más que las mujeres.
 - Según el RD 902/2020, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento. Es decir, en este caso es necesaria esa justificación.
 - El porcentaje de hombres en puestos de dirección es del 62% cuando en plantilla representaban en 2023 el 28%.
 - Hay un puesto en el que la diferencia en las retribuciones de mujeres y hombres es superior al 25%, Dirección Nivel 3. En Dirección Nivel 3, donde hay 3 hombres y 1 mujer, la diferencia es del 53%, es decir, los hombres de este nivel cobraron en 2023 un 53% más, esta diferencia es debida a que en el año 2023 en el puesto de Dtor. de Marketing había una persona con unas condiciones salariales superiores, esta persona ha salido de la compañía.
 - No se han encontrado otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, ni deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, ni en la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas, en la revisión de la información objeto de esta auditoría retributiva.
- Como plan de acción, proponemos a la empresa que:

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
Fomente la incorporación/promoción de mujeres en las posiciones en las que se encuentran subrepresentadas.	Sí	% de mujeres/hombres en plantilla % de mujeres/hombres en cada nivel jerárquico % de mujeres/hombres en cada área/departamento	RR.HH.	1 persona (RR.HH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Incluya mujeres en los procesos de selección/promoción a posiciones en las que están infrarrepresentadas.	Sí	% de mujeres/hombres en procesos de selección a puestos infrarrepresentadas	RR.HH.	1 persona (RR.HH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Revise anualmente con la realización del Registro Retributivo que las diferencias están justificadas y si no es así, que establezca objetivos concretos para eliminarlas.	Sí	Brecha salarial	RR.HH.	1 persona (RR.HH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

4. OBJETIVOS GENERALES.

El objetivo primordial del Plan de Igualdad es la **plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres**. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza y/o religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Objetivos Generales:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de buscar en la empresa una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

impulsar mejoras en los procesos de participación de las mujeres en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar el compromiso de la empresa con la igualdad.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.

Del análisis de los datos de la situación real de la empresa en materia de igualdad, se realizó un informe diagnóstico que identifica, entre otras, las áreas de mejora relacionadas directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Una vez detectadas estas áreas, y teniendo en cuenta los objetivos establecidos se han definido las medidas específicas encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla. Estas medidas son:

1.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.:

Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
Fomentar la incorporación de mujeres/hombres a la empresa en aquellas áreas/puestos en los que estén infrarrepresentadas.		% de mujeres / hombres en la empresa. Nº de mujeres / hombres por áreas/puestos / sobre el Nº total de mujeres/hombres en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Establecer la medida de acción positiva por la que en igualdad de condiciones se dará prioridad a la incorporación de mujeres en los puestos en los que estén infrarrepresentadas.	Sí	% de mujeres / hombres en la empresa. Nº de mujeres / hombres en áreas/puestos / sobre el Nº total de mujeres/hombres en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	-	Nº de ofertas de empleo publicadas que incluyen el compromiso sobre el total de ofertas publicadas	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Incluir un anexo en el proceso de selección o elaborar una guía de selección, en la que se incluyan los criterios establecidos para cada puesto de trabajo, los mecanismos para evitar discriminaciones, información sobre sesgos, etc.	-	Guía/anexo elaborado.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Abril-diciembre 2025

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

Revisar y corregir el lenguaje utilizado en los documentos del área de selección.	-	Nº de documentos de selección revisados y corregidos sobre el Nº total de documentos de selección.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Formar y sensibilizar periódicamente en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes a las personas involucradas en los procesos de selección	Sí	Nº de anuncios publicados con lenguaje incluyente y requisitos no condicionantes sobre el Nº total de anuncios.	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Extender el compromiso con la igualdad de oportunidades a las consultoras externas de selección.	-	Nº de personas formadas que participan en los procesos sobre el total de personas que participan en los procesos de selección.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada. Así como información sobre la contratación en la empresa, con la temporalidad (distinguiendo la interinidad o sustituciones) y la parcialidad.	-	Compromiso comunicado.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	-	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
La empresa se compromete a promover la contratación indefinida frente a la temporalidad.	-	% M/H con contrato indefinido sobre el total de M/H en plantilla	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Definir las funciones de cada puesto de trabajo elaborando una descripción objetiva de las tareas y una nomenclatura sin sesgos de género cuando se incorpore un puesto de nueva creación.	-	Definiciones de los puestos de trabajo. Denominaciones neutras.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Enero-diciembre 2026

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

Realizar una valoración de puestos de trabajo mediante la herramienta del Ministerio cuando se incorpore algún puesto de nueva creación.	-	Valoración de puestos de trabajo realizada y actualizada.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Analizar e informar en las comisiones de seguimiento a la RLPT de los cambios producidos en el encuadramiento profesional, segregado por sexo, cuando se produzca un cambio en el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo de aplicación.	-	Encuadramiento profesional en el caso de cambios en el Convenio Colectivo de aplicación.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Informe anual a la comisión de seguimiento de esta área.	-	Informe de seguimiento anual con las categorías profesionales desagregado por sexos	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

2.- PROMOCIÓN DEL PERSONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de promoción transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de competencias, aptitudes y capacidades requeridas para la vacante ofertada.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
Fomentar la igualdad de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.	Sí	% de mujeres / hombres en la empresa. Nº de mujeres / hombres por nivel jerárquico / sobre el Nº total de mujeres/hombres en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Formar y sensibilizar periódicamente en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes a las personas involucradas en los diferentes comités que forman parte de los procesos de promoción, desarrollo y formación	Sí	Nº de personas formadas/Nº de personas que participan en los procesos de promoción	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Elaborar un protocolo de promoción interna que incluya un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Si	Sistema establecido.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Enero-diciembre 2026
Establecer planes de carrera para toda la plantilla, prestando especial atención a aquellas personas capaces de desempeñar puestos de responsabilidad.	-	Nº de mujeres/hombres con planes de carrera / sobre el Nº total de mujeres/hombres en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Enero-diciembre 2026

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

		Nº de mujeres identificadas con potencial para desempeñar puestos de responsabilidad con planes de carrera / el Nº total de mujeres identificadas con potencial.			
Garantizar que las personas que se han acogido o se acojan a medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no tendrán un impedimento para la promoción profesional.	Si	Informe con: Nº promociones solicitadas; Nº personas que estaban o se habían acogido a medidas de conciliación y que lo han solicitado; Nº promociones concedidas a estas personas y totales.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Promover e incrementar la presencia de mujeres, principalmente, en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Si	N.º de veces que se aplica y grupos	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales, tomando como referencia los datos de diagnóstico.	-	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresas	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Seguimiento de la evolución de las vacantes en las actividades en las que exista infrarrepresentación femenina.	-	Informe anual a la comisión de seguimiento	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	-	Informe anual a la comisión de seguimiento	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Incrementar durante la vigencia del plan la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, haciendo especial hincapié en el personal directivo.	Si	Comparativa anual	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

					(seguimiento anual).
--	--	--	--	--	----------------------

3.- FORMACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.:

Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
Formar y/ sensibilizar periódicamente en Igualdad de oportunidades y no discriminación a la Comisión de Igualdad, dpto. de RR.HH., dpto. de Comunicación, Dirección, personas con responsabilidades en la gestión de equipos, resto de la plantilla y nuevas incorporaciones (50 horas, trasladando el contenido de los cursos a la Comisión de seguimiento del plan).	Sí	Nº de mujeres/hombres formados sobre el total de mujeres/hombres en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Abril - diciembre 2025
Establecer itinerarios formativos que permitan a cada persona conocer la formación necesaria para el desempeño de determinados puestos de trabajo.	-	Nº de mujeres/hombres que conocen su itinerario formativo sobre el total de mujeres/hombres en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Posibilitar la asistencia a formaciones no directamente relacionadas con el puesto actual.	-	Nº de mujeres/hombres que realizan formaciones no relacionadas con su puesto.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Establecer un sistema que permita solicitar formación directamente a RR.HH. sin que tenga que ser autorizada por la persona responsable del puesto, y comunicarlo a la plantilla.	-	Sistema establecido.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Medir el porcentaje de M/H que asisten a alguna acción formativa por cada responsable.	-	Nº de mujeres/hombres que han sido formados sobre el total de mujeres/hombres en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

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.	-	Protocolos de Selección y Promoción.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
---	---	--------------------------------------	-----------------	------------------	--

4.- IGUALDAD RETRIBUTIVA Y CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.:

Garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
Realizar el registro retributivo y análisis cuantitativo de manera anual.	Sí	Registro realizado.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y de la Representación Legal de la plantilla.	Sí	Registro salarial anual.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
La empresa elaborará 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 que permita visibilizar las retribuciones fijas y variables desagregadas por sexo en relación a los diferentes niveles retributivos y realizar un seguimiento y evaluación continuada de los datos. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras.	-	Complementos añadidos o suprimidos. Fecha de aprobación de las modificaciones	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Enero-diciembre 2026
Revisar las condiciones para la percepción de complementos, prestaciones y ayudas sociales a fin de detectar y suprimir aquellas desigualdades motivadas por la modalidad contractual o fecha de entrada en la empresa.	-	Nº de personas con condiciones específicas Complementos añadidos o suprimidos	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Enero-diciembre 2026
Se hará una revisión de la situación retributiva de las personas que están de baja por riesgo en el embarazo o lactancia, así como ejerciendo el derecho de nacimiento para asegurarnos de que no sufren disminución en sus retribuciones.	-	Informe a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Enero-diciembre 2026

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

Realizar una auditoría salarial si se realiza cualquier modificación de categorías, grupos...en Convenio Colectivo de aplicación, donde se utilice para la Valoración de puestos de trabajo las Herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad. En dicha auditoría salarial debe figurar el salario base, conceptos salariales y extrasalariales, y se diferenciará por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor.	-	Auditoría Salarial con Valoración de puestos de trabajo, salario base, conceptos salariales y extrasalariales, y se diferenciará por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
En caso de detectarse una brecha salarial no justificada en los términos y criterios del RD 902, superior al 10 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	-	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Analizar anualmente los grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor donde en la auditoría salarial se ha observado una diferencia salarial no justificada superior al 10% para poder analizar la efectividad de las medidas implantadas y poder modificarlas si fuese necesario.	-	Informe anual de salarios efectivos desagregados por sexo.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

5.- CONCILIACIÓN Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.:

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
Realizar nuevas acciones de comunicación, formación y/o sensibilización que incentiven la corresponsabilidad en el reparto de las responsabilidades familiares y tareas domésticas.	Sí	Nº de acciones de comunicación, formación y/o sensibilización realizadas.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Favorecer la adaptación de la jornada para evitar las reducciones de la misma.	Sí	Nº de mujeres/hombres con reducciones de jornadas sobre el total de mujeres/hombres en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto. En el caso de situación de IT, permiso por nacimiento, situación de prestación por riesgo en el embarazo o lactancia natural...continuará cobrando las ayudas sociales.	-	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la otra persona progenitora, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.	-	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	-	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de menores y personas dependientes (menores o mayores).	-	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará a la persona candidata que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	-	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Realizar una encuesta para conocer las necesidades de conciliación del personal. La empresa se compromete a negociar los resultados de dicha encuesta en negociación colectiva y a incorporar los al presente plan de igualdad.	-	Encuesta e informe de incorporación de medidas de conciliación/corresponsabilidad.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Enero-diciembre 2026
Informar a la plantilla sobre la existencia de un protocolo de teletrabajo y de desconexión digital, y sobre donde pueden consultarlo.	-	Información enviada.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Abril-diciembre 2025

6.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.:

Elaborar y difundir el protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
Formar/sensibilizar a la plantilla sobre acoso sexual y por razón de sexo (puede incluirse en la formación sobre igualdad de oportunidades).	Sí	Nº de mujeres/hombres formados sobre el total de mujeres/hombres en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Abril-diciembre 2025
Formar/sensibilizar específicamente a las personas responsables de canalizar las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo.	Sí	Nº de mujeres/hombres formados sobre el total de mujeres/hombres responsables de canalizar las denuncias.	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Abril-diciembre 2025
Implantar y difundir el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo negociado.	Sí	Registro de la difusión del Protocolo de actuación de acoso sexual y/ por razón de sexo.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Abril-diciembre 2025
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	-	Contenido y número de veces que se ha incluido	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Enero-diciembre 2026
Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Sí	Nº de formaciones y nº de horas	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Abril-diciembre 2025
La Comisión Instructora del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo presentará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación un informe anual sobre los procesos relacionados con el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.	-	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Promover acciones formativas, y de sensibilización para toda la plantilla de todos los centros (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el	-	Acciones y contenido de las mismas.	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Durante toda la vigencia del plan

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

<p>Protocolo sobre prevención del acoso y su procedimiento. En las acciones formativas e informativas citadas, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas, y a los valores y principios que deben respetarse dentro de la empresa, así como informar de las conductas prohibidas y de las consecuencias de los incumplimientos.</p>					<p>(seguimiento anual).</p>
---	--	--	--	--	-----------------------------

7.- SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.:

Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
Establecer medidas de salud específicas para mujeres/hombres, por ejemplo pruebas específicas en los reconocimientos médicos.	-	Medidas establecidas.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Sí	Informe de datos	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Realizar o revisar, junto a la RLPT, el protocolo de Prevención de Riesgos en situación de embarazo y lactancia natural y difundirlo.	-	Protocolo	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Enero-diciembre 2026
En el supuesto de una adaptación del puesto de trabajo en caso de riesgo en situación de embarazo y lactancia natural o cualquier otra causa de necesidad para la salud de la trabajadora, dicha adaptación no constituirá una merma en las retribuciones, percibiendo la media de todos los conceptos salariales percibidos en los 6 meses anteriores	-	Informe de datos	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.	-	Informe de datos	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
La empresa dispondrá de una sala acondicionada para la lactancia donde sea viable.	-	Sala de lactancia	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

Valorar las necesidades formativas del servicio de PRL en perspectiva de género y realizar la formación necesaria.	-	Formación del Servicio de Prevención /salud laboral y lxs delegadxs de prevención.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales: dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	-	Incorporación de la perspectiva de género	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
La empresa, en función de los resultados de las evaluaciones de riesgo, pondrá a disposición de la plantilla, personal adecuado (psicóloga/o, un/a fisioterapeuta) para mejorar esos resultados. Se informará periódicamente a la Comisión de Seguimiento.	-	Medidas adoptadas.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

8.- PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.:

Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
Formar/sensibilizar a la plantilla sobre violencia de género (puede incluirse en la formación sobre igualdad de oportunidades).	Sí	Nº de mujeres/hombres formados sobre el total de mujeres/hombres en plantilla.	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Enero-diciembre 2026
Firmar el acuerdo de compromiso contra la violencia de género con el Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales	-	Acuerdo firmado.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Enero-diciembre 2026
Establecer colaboraciones para la inclusión de víctimas de violencia de género.	-	Nº de colaboraciones establecidas. Nº de víctimas de violencia de género incorporadas a la plantilla.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Implantar y difundir el protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia de género que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y la empresa y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.	-	Presentación del Protocolo	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Enero-diciembre 2026
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación del	-	Nº de acciones formativas e informativas donde se incluye dicha información Nº de centros donde se ha difundido la cartelería	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

convenio colectivo y/o incluidas en el Plan de Igualdad.					(seguimiento anual).
En caso de activación de protocolo de víctima de violencia de género, la empresa revisará las condiciones contractuales de la trabajadora respecto al contrato y tipo de jornada de cara a su mejora.	-	Nº de situaciones contractuales mejoradas a mujeres VVG que han activado protocolo	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	-	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

9.- CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.:

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
Realizar una comunicación interna específica para la difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad	Sí	Nº de comunicaciones internas realizadas.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Abril-diciembre 2025
Habilitar en la página web, el portal del/a empleado/a y otros medios de comunicación (tabloneros de anuncios, revistas, etc.), donde se incluya información sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	-	Espacio habilitado.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Abril-diciembre 2025
Designar a una persona responsable de la Igualdad de oportunidades y comunicarlo a la plantilla	-	Persona designada.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Abril-diciembre 2025
Informar sobre la existencia de un Plan de Igualdad y de un Protocolo de Acoso a las nuevas incorporaciones.	Sí	Nº de nuevas incorporaciones informadas sobre el plan de igualdad y el protocolo de acoso sobre el Nº total de nuevas incorporaciones.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Implementar acciones de información periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad.	Sí	Nº de comunicaciones realizadas.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Informar al menos con carácter anual al Comité de Dirección de la Compañía sobre la evolución de los indicadores de igualdad.	Sí	Nº de comunicaciones realizadas.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Canitas Intermediación Veterinaria, S.L. 2025

					(seguimiento anual).
Encuesta a la plantilla para conocer su percepción sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.		Encuesta realizada.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Enero-diciembre 2026
Exigir el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad a las empresas con las que colabora la empresa.		Nº de empresas a las que se les ha comunicado el compromiso sobre el total de empresas colaboradoras.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

10.- COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.:

Incluir un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la organización.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
Hacer un uso inclusivo del lenguaje y emplear imágenes no estereotipadas en las comunicaciones tanto internas como externas.	Sí	Lenguaje incluyente utilizado.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por la persona responsable de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Sí	Correo electrónico creado.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Abril-diciembre 2025
Sensibilizar y formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad, utilización no sexista del lenguaje y estereotipos de género.		Revisión documentación	Dpto. de RR.HH.	Consultora externa	Abril-diciembre 2025
Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen.		Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Promover y fomentar la cultura de la igualdad a través de campañas relacionados con los días reseñados importantes (8 de marzo, 25 noviembre, 11 de febrero, 22 febrero, 28 mayo, 23 marzo).		Campañas de difusión.	Dpto. de RR.HH.	1 persona (RRHH)	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Para ello es fundamental haber establecido un sistema de indicadores durante el diseño del plan de igualdad, que permita realizar un seguimiento y una evaluación de los resultados conseguidos.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

Evaluación de RESULTADOS

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados

Evaluación de PROCESO

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percebido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

Evaluación de IMPACTO

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad, integrada por la empresa y la representación de la plantilla. Esta comisión está constituida por:

Por la parte empresarial:

- Maria Erica Bluthgen Fraga, Directora de Recursos Humanos.

Por la parte social:

- Paula Sáenz Vera, Responsable del área de Mujeres e Igualdad de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía.
- Isabel Márquez García, Adjunta Secretaria de Mujeres e Igualdad FSS-CCOO.

El principal objetivo de la comisión de seguimiento del plan de igualdad será llevar a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas incluidas en el Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Esta Comisión se reunirá anualmente de forma ordinaria, o cuando las circunstancias lo requieran de manera extraordinaria.

Funciones de la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de informes anuales de seguimiento y uno intermedio y otro final de evaluación, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.
- ✓ La Comisión podrá realizar también funciones asesoras en materia de igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

El Plan de igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

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

Será en las reuniones de seguimiento del plan donde la Comisión valorará la necesidad de modificación del plan.

El plan podrá modificarse por consenso entre las partes. Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad se resolverán por votación o en caso de empate por consulta al resto de la plantilla. Si aun así continuase el empate se acudirá a un procedimiento de solución autónoma de conflictos.

7. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El calendario de la implantación de medidas será el establecido anteriormente, la frecuencia del seguimiento de las mismas anual y la evaluación a mitad de la vigencia del plan y al terminar ésta.

ACTIVIDADES/TAREAS																
	2025			2026				2027				2028				2029
	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim
IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS																
IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS																
SEGUIMIENTO DEL PLAN																
SEGUIMIENTO DEL PLAN																
EVALUACIÓN DEL PLAN																
EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL																

ANEXO I: INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El uso de indicadores permite hacer un seguimiento de la evolución de la plantilla a raíz de la implantación de las diferentes medidas de igualdad y una evaluación de los resultados y del impacto del Plan de Igualdad, algunos de los indicadores más relevantes que puede utilizar la empresa son:

Estructura de plantilla:

- % de mujeres-% de hombres en plantilla
- % de mujeres-% de hombres por departamento
- % de mujeres-% de hombres por nivel jerárquico

Promoción:

- % de mujeres-% de hombres promocionados
- % de mujeres-% de hombres promocionados por departamento
- % de mujeres-% de hombres promocionados por nivel jerárquico
- Nº de mujeres promocionadas a puestos de responsabilidad sobre el total de promociones a puestos de responsabilidad

Formación:

- Número de acciones formativas realizadas por hombres sobre el total de hombres en plantilla
- Número de acciones formativas realizadas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla
- % de hombres formados por departamento y nivel jerárquico
- % de mujeres formadas por departamento y nivel jerárquico
- Número de horas de formación recibidas por hombres sobre el total de hombres en plantilla
- Número de horas de formación recibidas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla
- % de hombres formados por materia formativa
- % de mujeres formadas por materia formativa

Conciliación:

- % de mujeres-% de hombres por tipo de permiso, suspensiones de contrato y excedencias
- % de mujeres-% de hombres por nivel jerárquico por tipo de permiso, suspensiones de contrato y excedencias
- % de mujeres-% de hombres por tipo de contrato por tipo de permiso, suspensiones de contrato y excedencias

Acoso:

- Nº de casos de acoso/tipo de acoso/resolución

Brecha salarial

- Retribución media anual, fija y variable, de mujeres y hombres en puestos de igual valor

ANEXO II: DEFINICIONES.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan se han adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

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.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el 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 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 concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

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. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnidad frente a represalias.

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. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en 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. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, 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. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

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

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. (Art. 44.1 Ley 3/2007).