

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



SOS ANIMAL CATYCAN, SL
2026-2030

INDICE

1. Introducción.	Pág. 4
2. Presentación de SOS Animal Catycan, SL.	Pág. 5
2.1. Información básica.	Pág. 5
2.2. Presentación de la empresa.	Pág. 6
2.3. Servicios y equipo de profesionales.	Pág. 7
2.4. Modalidad preventiva.	Pág. 8
2.5. Plantilla.	Pág. 8
2.6. Evolución de la contratación de personal.	Pág. 8
2.7. Organigrama de la empresa.	Pág. 10
3. Compromiso de la dirección de SOS Animal Catycan, SL.	Pág. 11
3.1. Comunicación del Compromiso de la Dirección.	Pág. 11
3.2. Partes suscriptoras. Constitución de la mesa negociadora del Plan de Igualdad.	Pág. 12
4. Política de Igualdad en SOS Animal Catycan, SL.	Pág. 13
5. Estructura y características del plan de igualdad.	Pág. 14
5.1. Características del Plan de Igualdad.	Pág. 15
5.2. Definiciones en materia de Igualdad.	Pág. 16
6. Ámbito personal, territorial y temporal.	Pág. 21
6.1. Ámbito personal.	Pág. 21
6.2. Ámbito territorial.	Pág. 22
6.3. Ámbito temporal.	Pág. 22
7. Objetivos del Plan de Igualdad.	Pág. 22
7.1. Objetivos generales.	Pág. 22
7.2. Objetivos específicos.	Pág. 23
8. Diagnóstico del II Plan de Igualdad de SOS Animal Catycan, SL.	Pág. 28
8.1. Metodología.	Pág. 29
8.2. Opinión de la plantilla.	Pág. 30
8.3. Periodo de referencia de los datos analizados.	Pág. 31
8.4. Análisis cuantitativo de la plantilla.	Pág. 31
8.5. Materias que se han analizado en el Diagnóstico de Igualdad de oportunidades.	Pág. 38
8.6. Conclusiones.	Pág. 52
9. Medidas de Igualdad: Implantación y seguimiento por áreas de actuación.	Pág. 58
9.1. Recursos humanos y materiales.	Pág. 58
9.2. Medidas de Igualdad. Plan de acción.	Pág. 58



9.3. Cronograma de trabajo para la implantación del Plan de Igualdad.	Pág. 85
10. Procesos de implantación, seguimiento y evaluación. Responsables y nombramiento.	Pág. 85
10.1. Procesos de implantación y seguimiento.	Pág. 86
10.2. Responsables de la implantación, seguimiento y evaluación.	Pág. 86
10.2.1. Comisión de seguimiento.	Pág. 86
10.2.2. Responsable de igualdad.	Pág. 87
10.2.3. Responsable de departamento.	Pág. 87
10.2.4. Responsables de la evaluación.	Pág. 87
10.3. Nombramiento de la Comisión de Seguimiento.	Pág. 87
10.4. Nombramiento de la persona responsable de igualdad.	Pág. 88
11. Gestión de incidencias/irregularidades y no conformidades.	Pág. 89
11.1. Definiciones.	Pág. 89
11.2. Acciones correctivas.	Pág. 89
11.2.1. Análisis e implementación.	Pág. 90
11.2.2. Seguimiento y medición.	Pág. 90
12. Informes de Igualdad.	Pág. 90
12.1. Finalidad y tipos.	Pág. 90
12.2. Responsables de su elaboración.	Pág. 91
12.3. Programación.	Pág. 91
12.4. Contenido.	Pág. 92
13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación de las medidas del plan.	Pág. 92



1. INTRODUCCIÓN

En España, 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.

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

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 II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de SOS Animal Catyca, SL (en adelante SOS Animal), pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo para seguir trabajando por la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de nuestra estructura interna, impulsando mejoras en los procesos de participación y visualización en nuestro compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización es una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse. Asimismo, hay que señalar que en todo lo incluido en el Plan de Igualdad, se deben considerar expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

SOS ANIMAL tiene el compromiso de la Dirección con la igualdad y también cuenta con la implicación de la plantilla, considerando que se trata de una iniciativa que ayudará a conseguir una mejora del clima laboral, la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la



formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

2. PRESENTACIÓN "SOS ANIMAL CATYCAN, SL"

2.1. Información básica.

Denominación social: SOS ANIMAL CATYCAN, SL

Nombre comercial: SOS Animal

Año de constitución: 2000

Domicilio social: Calle Gutemberg 8, bajo 3 (29016-Málaga)

Página web: <https://hospitalveterinariomalaga.es/>

Convenio colectivo de aplicación: Número 99100235012020

Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (estatal)

Actividad

Sector: Servicios veterinarios

CNAE 7500

Descripción: Actividades veterinarias.

Ámbito de actuación para el desarrollo de la actividad: Centros de trabajo en la provincia de Málaga.

Dimensión:

Personas trabajadoras: 98 personas en alta en algún momento del año 2024.

Mujeres: 79

Hombres: 18

Centros de trabajo:

C/ Spengler, 20 - 29007 Málaga



C/ Gutenberg, 8, Bajo 3 – 29016 Málaga

C/ Poetisa Catalina Larripa, 4, Local 5 – 29011 Málaga

C/ Antonio Chacón 1 – 29003 Málaga

Representación legal de las personas trabajadoras

No existe representación legal.

2.2. Presentación de la empresa.

El Hospital Veterinario SOS Animal nace en el año 2000 dentro del Grupo Galacho Veterinarios para prestar una atención veterinaria avanzada y un servicio de hospitalización y urgencias 24 horas con el objetivo de complementar y ser un centro veterinario de referencia donde familias y veterinarios puedan encontrar una atención especialista apoyada por los últimos avances en diagnóstico y tratamiento de la medicina veterinaria.

Toda la experiencia obtenida en el ámbito de la asistencia veterinaria por la familia Galacho a lo largo de más de 60 años y tres generaciones se unen en SOS Animal. A través de todos estos años se ha mantenido la esencia familiar que les define y han crecido hasta ser más 60 personas. Cada animal atendido forma parte de SOS Animal y SOS Animal de ellos.

Nuestros valores nos guían

Nuestras acciones y decisiones están basadas en nuestro compromiso con los animales.

1. Familia
2. Humanidad
3. Cercanía
4. Cuidar y proteger
5. Innovación y aprendizaje
6. Ser “más animales”
7. Compromiso
8. Salud y bienestar



2.3. Servicios y equipo de profesionales.

Área quirúrgica

Cuentan con dos quirófanos y un prequirófano plenamente equipados y preparados para intervenir en un área quirúrgica donde los pacientes también serán preparados para la cirugía. Después de la operación, los animales intervenidos son supervisados y controlados por el equipo de cirugía para garantizar una correcta recuperación.

Personal experimentado en la cirugía veterinaria se encarga de controlar todo el proceso.

Área de hospitalización

Los animales que permanecen ingresados en el Hospital Veterinario SOS Animal cuentan con un espacio individual con su propia bomba de infusión donde además de administrarse la terapia correspondiente, se realiza un seguimiento de su evolución y pruebas para conocer su estado.

El área de hospitalización ha sido diseñada para ofrecer las máximas garantías sanitarias y el confort de los pacientes dividiéndose en tres áreas independientes:

- Área canina
- Área felina
- Área de infecciosos

SOS Animal cuenta con un equipo especializado en diferentes áreas de trabajo

- Cirugía
- Dermatología
- Diagnóstico
- Ecocardio
- Hospitalización
- Medicina general
- Medicina Interna
- Neurología
- Oftalmología
- Traumatología



2.4. Modalidad preventiva.

Se ha elegido como modalidad preventiva la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno, incluyendo los servicios de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva y vigilancia de la salud, entre otros.

2.5. Plantilla.

SOS Animal tuvo, durante todo el año 2024, un total de 97 personas de alta, 78 fueron mujeres (80,41%) y 18 hombres (19,59%). Hay que considerar que también hay 2 personas (hombres) que ostentan el cargo de administradores y no se han considerado a efectos cuantitativos ni cualitativos para el presente informe de diagnóstico. Para tener una visión más amplia y real de la situación de la empresa, **los datos que servirán de referencia para la realización del presente diagnóstico serán los relativos a todas las personas que han estado en algún momento contratadas durante el año 2024**, esto es, se incluyen a las personas que por algún motivo u otro, no finalizaron el citado año dentro de la plantilla de la empresa. En el siguiente cuadro se muestra el total de personas, desglosadas por sexo, en cada una de las categorías profesionales vigentes en la empresa.

Niveles de responsabilidad	AÑO 2024	
Cargos de responsabilidad	Mujeres	Hombres
Administrador/a	0	2
Resto de plantilla	Mujeres	Hombres
Administrativo/a	2	2
Aux. administrativo/a	0	1
Aux. clínica veterinaria	45	3
Personal mantenimiento	0	2
Peluquero/a	5	1
Profesor/a	1	0
Veterinario/a	25	10
Total Plantilla en el año 2024	78	21 (19 sin administradores)

2.6. Evolución de la contratación de personal.

Hace 4 años, cuando se desarrolló y aprobó el I Plan de Igualdad, la distribución de la plantilla era de 56 mujeres y 17 hombres, con 4 centros de trabajo repartidos en Málaga



capital. Como se puede comprobar, el incremento del número de mujeres y el % con respecto al total ha sido considerablemente superior al de los hombres.

Hay que señalar que el sector veterinario ha experimentado una profunda transformación en los últimos años, y las mujeres han protagonizado buena parte de esa evolución en una profesión que aborda la salud animal, humana y ambiental.

Hace 40 años el sector era mayoritariamente masculino, pero la situación ha dado la vuelta ya que, en España, el porcentaje de mujeres veterinarias es del 52,9% y el número de alumnas universitarias matriculadas no para de crecer.

Según el último informe de la Asociación Madrileña de Veterinario de Animales de Compañía (AMVAC) y la Asociación Española de la Industria y el Comercio del sector del Animal de Compañía (AEDPAC), el 60,2% de los veterinarios en activo trabajan en clínicas de pequeños animales de los cuales el 64% son mujeres frente al 36% de hombres. Según datos de la Organización Colegial Veterinaria (OCV), esta cifra es superior al 70 % entre los colegiados menores de 35 años.

Sin embargo, **en SOS Animal el porcentaje de representación de las mujeres es superior a los datos globales**, concretamente en la empresa trabajan un 80,41% de mujeres y un 19,59% de hombres.

Como consecuencia de la necesaria estabilidad en la empresa, la temporalidad de la contratación en la empresa ha sido mínima durante el año 2024, tan solo 7 personas han tenido contratos temporales por diferentes motivos (sustitución).

Anteriormente, previo a la publicación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, la empresa solía utilizar más la fórmula la contratación temporal para cubrir parte de sus servicios, si bien la mayoría se transformaron en indefinidos.

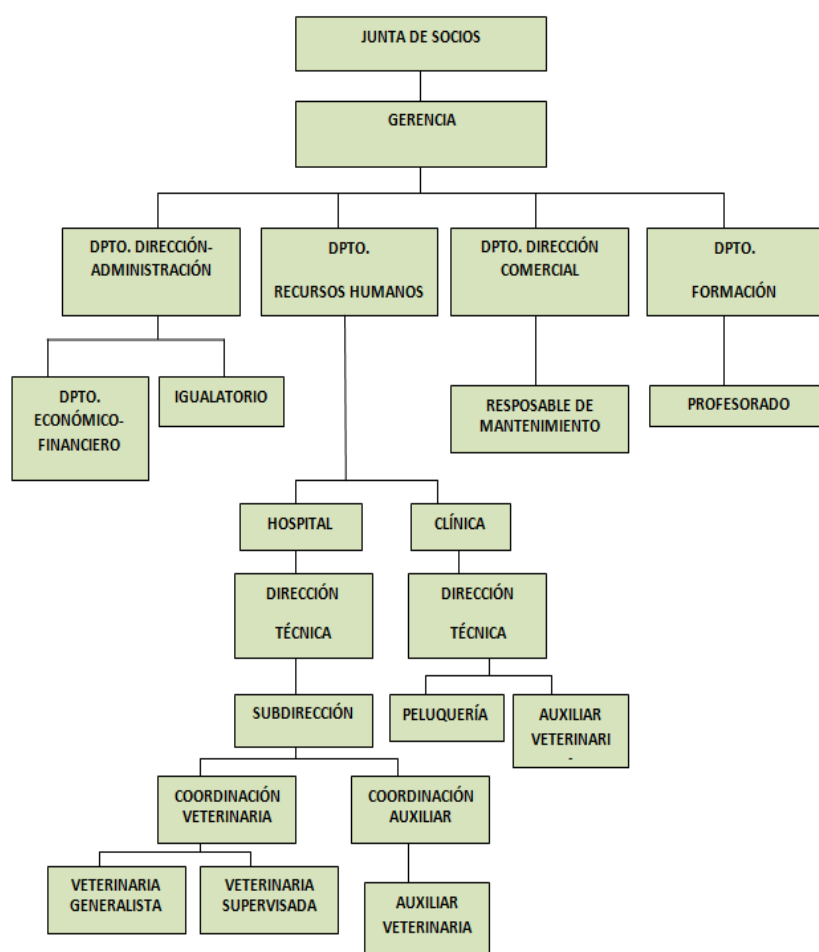
En el informe de diagnóstico, aprobado por la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad, se exponen las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una



descripción de la situación desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- Número de personas por sexo que conforman la plantilla durante el año de referencia para el diagnóstico y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.
- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, tipo de relación laboral y forma de contratación, la jornada laboral y antigüedad.
- Distribución desagregada por sexo de personas con discapacidad.
- Distribución desagregada por sexo de personas según nacionalidad.
- Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)
- Bajas definitivas en el último año.

2.7. Organigrama de la empresa:



Andrés

3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE SOS ANIMAL CATYCAN, SL

Desde la dirección de la empresa, se acuerda llevar a cabo la implantación del II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de forma, comunicándoselo a la totalidad de plantilla por escrito.

Para la constitución de la Comisión Negociadora se convocó a los sindicatos más representativos del sector, CCOO, UGT y FETICO, para que acudiesen a la primera reunión, momento en el que se constituye dicha Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la SOS Animal Catycan, SL, declarando su compromiso en el establecimiento y desarrollo de Políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por ello, se propone y aprueba que el periodo de vigencia del presente Pdl sea desde el año 2026 y hasta el año 2030.

3.1. Comunicación del Compromiso de la Dirección.

La empresa, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, ha promovido la **negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo**.

Mediante escrito presentado a toda la plantilla, se le comunicó el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo, informándoles que las materias objeto de negociación, de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y algunas otras complementarias, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.



- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Cultura de la empresa, comunicación y sensibilización.
- Violencia de género.

El compromiso de la empresa con este objetivo, y la implicación de todas y cada una de las personas que conforman SOS ANIMAL CATYCAN, SL es que, poniendo todo su empeño y actitud positiva en esta tarea, se convierta en una auténtica obligación para todas las personas integrantes, de manera que se pueda conseguir que este Plan de Igualdad sea una herramienta efectiva de mejora del clima social en la organización, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se realizó un diagnóstico de situación y posición de mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su eliminación y corrección.

La empresa afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización del sistema de gestión empresarial con el fin de liberar a esta organización de cualquier tipo de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

3.2. Partes suscriptoras. Constitución de la mesa negociadora del Plan de Igualdad.

De forma previa a la elaboración del Plan de Igualdad, se constituyó en fecha 25 de febrero de 2025 la Comisión Negociadora, la cual fue conformada por la dirección de la empresa y miembros de los sindicatos más representativos del sector.



4. POLÍTICA DE IGUALDAD EN LA SOS ANIMAL CATYCAN, SL

SOS ANIMAL, siendo consciente de la importancia que supone la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres, muestra el compromiso formal adquirido por la empresa en el II Plan de Igualdad, con período de vigencia comprendido entre 2026 y 2030, observando la igualdad como un principio estratégico 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. Como se ha señalado en el apartado de Introducción, hay que señalar que en todo lo incluido en el Plan de Igualdad, se deben considerar expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Los principios rectores de la política de igualdad orientan la consecución de las siguientes metas:

- Favorecer una cultura empresarial orientada a la igualdad de oportunidades y la prevención de cualquier tipo de discriminación o conducta discriminatoria por razón de sexo.
- Promover la efectiva aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres para garantizar las mismas oportunidades de acceso al empleo y contratación, promoción, desarrollo profesional y condiciones laborales.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo las medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las personas de la empresa, con independencia de su antigüedad. Este plan de igualdad hace que en SOS ANIMAL todas las personas sean tratadas de la misma forma y en concreto en los siguientes aspectos: Mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, así como un clima laboral de calidad.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, renovando e implantando un Protocolo que proteja a todas las personas de ofensas de naturaleza sexual.



- Poner a disposición de nuestros grupos de interés esta Filosofía Empresarial, así como información relativa a los procesos y actividades que suponen el I Plan de Igualdad de Oportunidades.
- SOS ANIMAL incorpora el principio de igualdad de oportunidades como eje transversal a todas las áreas de la empresa.
- SOS ANIMAL integrará la Política de Igualdad en sus sistemas de gestión internos y código de buen gobierno.

La dirección de **SOS ANIMAL** se compromete a respaldar esta política y a definir, revisar y mantener permanentemente un proceso de **EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINÚA**, para así conseguir los objetivos establecidos.

Es responsabilidad de toda la organización, el obligado cumplimiento de lo establecido en el **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2026-2030**.

5. ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de SOS ANIMAL se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Acuerdo y constitución de comisión negociadora.** La empresa inicia el procedimiento de negociación del plan de igualdad y del diagnóstico, mediante la constitución de la comisión negociadora.
- II. **Diagnóstico de la situación** de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- III. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico, en él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.



- IV. **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, la empresa ha procedido a definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene como finalidad especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los posibles desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, todos sus procesos y en todos sus niveles.

5.1. Características del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, considerando expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no solo dirigido 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 (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- 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.
- La dirección de SOS ANIMAL garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La finalidad del Plan de Igualdad es conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

5.2. Definiciones en materia de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, considerando expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión de Igualdad para la Elaboración del Plan, ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo general:

Acciones positivas: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar 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. (Art. 11 de la 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 de la 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 de la Ley 3/2007).

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

Conciliación: Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica «corresponsabilidad», prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos/as y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

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 de la 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 reconocerá a toda la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art.44.1 de la Ley 3/2007.).

Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art.6.1 de la Ley 3/2007.)

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

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

Discriminación Horizontal: Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.

Discriminación vertical: Es también conocida como «techo de cristal» y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.



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 de la Ley 3/2007.)

Empoderamiento: Término acuñado para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor: La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art. 28 del ET).

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: Principio que presupone que mujeres y hombres tienen las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres y que puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, 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. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Artículo 5 de la Ley 3/2007.)



Impacto de Género: Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indemnidad frente a represalias: 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. (Artículo 9 de la Ley 3/2007.).

Persona trans: Una persona trans es aquella que no se identifica con el sexo que se le asigna al nacer. Puede identificarse con el sexo opuesto, con ninguno o con varios géneros. (Artículo 3 k) de la Ley 4/2023.).

Plan de Igualdad: 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. Fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, se podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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 de la 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.

Transversalidad: Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

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 de la Ley 3/2007.)

Violencia de Género: Se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

6.1. *Ámbito personal.*

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

El presente Plan de Igualdad le será de aplicación a todo el personal de la empresa, incluida la Dirección/Gerencia. Asimismo, el Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas que presten servicios en SOS ANIMAL mediante cualquier tipo de acuerdo de colaboración.

En el supuesto de que se utilice la contratación a través de empresas de trabajo temporal, tendrán preferencia aquellas organizaciones que tengan su propio Plan de



Igualdad y/o que suscriban su adhesión al de SOS ANIMAL (beneficiándose de ello todas las personas trabajadoras que sean cedidas).

6.2. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial del Plan de Igualdad de SOS Animal Catycan, SL se circunscribe a la provincia de Málaga, en donde tiene ubicada sus sedes la organización.

6.3. *Ámbito temporal.*

Se establece como vigencia temporal para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, determinándose un plazo de vigencia de cuatro (4) años, a contar desde la fecha de su firma, desde el día 19 de febrero de 2026 y hasta el día 18 de febrero de 2030. Seis meses antes de que finalice la vigencia señalada del presente Plan de Igualdad, las partes se reunirán para constituir la Comisión negociadora del siguiente Plan de Igualdad de la SOS Animal Catycan, SL.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1. *Objetivos generales.*

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad y tras la reunión de la Comisión Negociadora de fecha 25 de febrero de 2025, el principal objetivo del Plan de Igualdad de SOS Animal Catycan, SL, es garantizar en el ámbito de la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo. Además, se debe considerar expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

En cumplimiento de este objetivo primordial, y para abordar la efectiva implantación del Plan de Igualdad y tras la primera reunión de la Comisión Negociadora, se considera prioritario el cumplimiento de unos objetivos específicos que se relacionan en el punto 7.2.

El Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación,



Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en SOS Animal Catycan, SL, considerando expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans en todas y cada una de las áreas de la empresa.
- 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 alcanzar en la empresa una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de SOS Animal Catycan, SL, fomentando la corresponsabilidad.
- Velar por mantener un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo.

7.2. Objetivos específicos.

- **Cultura e implantación efectiva del Plan de Igualdad. Objetivo general:**

- Garantizar que desde el inicio se produzca una implantación efectiva del Plan de Igualdad, sobre todo atendiendo a otras materias o procedimientos aprobados que se comprueba que no han conseguido este objetivo.
- Comunicación y demostración por parte de la Dirección de la importancia de la igualdad en la cultura de la empresa (dar ejemplo).
- Designar un responsable de igualdad, para velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa, que gestione el Plan de Igualdad, participe en su implementación y desarrolle y supervise sus contenidos.



- El responsable de igualdad podrá servirse de asesores externos para la gestión del Plan.

- **Selección:**

- Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.
- Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje no sexista, unido a la consecución de los objetivos.
- Análisis y revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección.
- Asegurar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales, y categorías profesionales de la empresa, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres en las posibles áreas en las que estén subrepresentadas.
- Establecer acciones positivas para la selección del género más subrepresentado.

- **Contratación:**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación, cumpliendo con la normativa vigente.
- Fomentar la contratación del sexo más subrepresentado en aquellas áreas organizativas que sea posible.

- **Clasificación profesional:**

- Analizar que la plantilla se encuentra enmarcada en la categoría profesional determinada en el convenio y normas laborales de aplicación.
- Regular criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.



- **Promoción:**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
- Establecer objetivos mínimos de promoción.
- Tener en cuenta la perspectiva de género en los procesos de promoción.

- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres:**

- Analizar los grupos profesionales, los diferentes puestos de trabajo que enmarcan y la descripción de las funciones y competencias.
- Analizar todas las condiciones de trabajo que afectan a las personas trabajadoras (contratos de trabajo, jornada, horario de trabajo, vacaciones, turnos, prevención de riesgos laborales, sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de incentivos, entre otras, etc.)
- Realizar periódicamente el registro retributivo y, en su caso, adoptar las acciones necesarias para conseguir el objetivo marcado.
- Efectuar con la regularidad requerida la auditoría retributiva.

- **Formación:**

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, en especial, a las personas que forman parte de la Comisión de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad, mandos intermedios y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.
- Mantener la igualdad de oportunidades como materia transversal en otros contenidos formativos.
- Garantizar a la plantilla, mujeres y hombres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional y puesto.
- Seguimiento del Plan de Formación, analizando las posibles necesidades formativas de la plantilla.



- Integrar en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

- ***Retribución:***

- Realizar seguimiento de la política de la retribución, mantenimiento de la igualdad retributiva en la plantilla. Se velará por la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

- ***Prevención de Riesgos Laborales:***

- Incluir el sexo y la perspectiva de género como factor para tener en cuenta en la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo.
- Establecer las medidas necesarias para combatir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la empresa.

- ***Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:***

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Analizar las necesidades específicas de diferentes áreas de gestión de la empresa en materia de conciliación.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad en la plantilla.
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Dar a conocer a toda la plantilla las medidas de conciliación existentes en la empresa.
- Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.
- Fomentar entre los trabajadores el concepto de corresponsabilidad.

- ***Infrarrepresentación femenina:***

- Analizar si existe representación femenina en cada área funcional, y en caso de no ser así, establecer las medidas necesarias para conseguirlo.

- ***Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:***

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.



- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación del personal.
- Realización de campañas de comunicación y concienciación.

- ***Cultura de la empresa, comunicación y sensibilización:***

- Potenciar los canales de comunicación interna como forma de comunicación del Plan.
- Realizar campañas de comunicación y sensibilización. En principio se considera primordial realizarlas sobre los protocolos de acoso, el Plan de Igualdad y los derechos reconocidos al personal.
- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar cualquier sesgo o matiz de sexismo.
- 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 entre mujeres y hombres.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Comunicación externa del Plan de Igualdad, a través de la página web.

- ***Violencia de Género:***

- Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género.
- Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique.



8. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA SOS ANIMAL CATYCAN, SL

En fecha 24 de febrero de 2026 se aprobó, por parte de la Comisión Negociadora, el Diagnóstico del presente Plan de Igualdad, en el que consta el registro retributivo, el sistema de valoración de los puestos de trabajo y la auditoría retributiva.

Por lo que respecta a la auditoría retributiva, esta continuará vigente durante el mismo término que el Plan de Igualdad (4 años), salvo que:

- a) Se proceda a la revisión/modificación del Plan de Igualdad por cualquiera de los motivos establecidos en el mismo o así se determine por el órgano competente;
- b) O se aprueben nuevas normas que establezcan métodos diferentes para su realización y determinen la obligatoriedad de su modificación/actualización.

Como se establece en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.



El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la organización y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

El Diagnóstico se ha elaborado para el II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la SOS Animal Catycan, SL, permitiendo obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que adoptará la empresa, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

8.1. Metodología.

Para poder conocer la situación de la SOS Animal Catycan, SL, a fin de llegar a los objetivos propuestos en este proyecto, es necesario precisar cómo y de dónde se ha obtenido la información, por lo que una de las actividades básicas del diseño de la investigación lo ha constituido la selección de las fuentes de información. Dichas fuentes de información se pueden clasificar de diferentes formas, si bien aquí se atenderá a los criterios de origen y finalidad, de tal manera que se distingue entre fuentes primarias y secundarias.

PRIMARIAS		
Cualitativas	Cuantitativas	
• Relaciones de grupo • Entrevistas en profundidad • Técnicas Proyectivas • Observación	• Encuestas • Experimentos • Observación	
SECUNDARIAS		
Internas	Externas	
• Ventas • Márgenes • Estados Contables	• Publicaciones • Estadísticas •	• • •

La metodología desarrollada en el diagnóstico ha combinado herramientas de carácter cuantitativo y cualitativo.

☐ Análisis cuantitativo:

Análisis y explotación de información estadística: Con objeto de recabar información de carácter cuantitativo se ha realizado un análisis y explotación de diferentes fuentes estadísticas utilizadas.

Entrevistas con los responsables de la empresa: Se ha mantenido entrevistas con los diferentes responsables de la empresa, así como de la representación legal de las personas trabajadoras (sindicatos).

Cuestionarios a la plantilla: Con objeto de recabar información del mayor número posible de personas, y recoger la opinión de la plantilla.

☐ Análisis Cualitativo:

Grupo de Trabajo. Grupo formado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, abierto a la participación de todas las personas interesadas con objeto de abordar los diferentes ámbitos analizados.

La metodología del Plan de igualdad sigue los siguientes principios:

Mediante una serie de cuestionarios anónimos, que se han realizado a las personas trabajadoras, se ha obtenido la información sobre la situación de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que ha permitido realizar un diagnóstico adecuado. Los cuestionarios se han adecuado a la idiosincrasia de SOS ANIMAL cuyo Plan de Igualdad se pretende implementar, constituyendo como único requisito obligatorio la necesidad de que los datos recogidos estén desagregados por sexo y expresados mediante porcentajes para facilitar su posterior análisis.

8.2. Opinión de la plantilla de la empresa

Para llevar a cabo el análisis sobre la opinión de la plantilla, se realizó la recogida de opinión de todo el personal contratado a través de la encuesta anónima.



El cuestionario se entregó a la totalidad de la plantilla que ha estado trabajando durante ese periodo. Todos los datos cuantitativos y cualitativos han servido para completar el diagnóstico de situación y poder establecer las actuaciones concretas por desarrollar.

8.3. Periodo de referencia de los datos analizados.

El periodo de referencia para los datos analizados ha sido el de todo el año 2024, es decir, desde el día 1 de enero de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2024.

De cualquier forma, y para analizar y realizar comparaciones con años anteriores, también se ha tenido en cuenta información y documentación de periodos previos.

8.4. Análisis cuantitativo de la plantilla

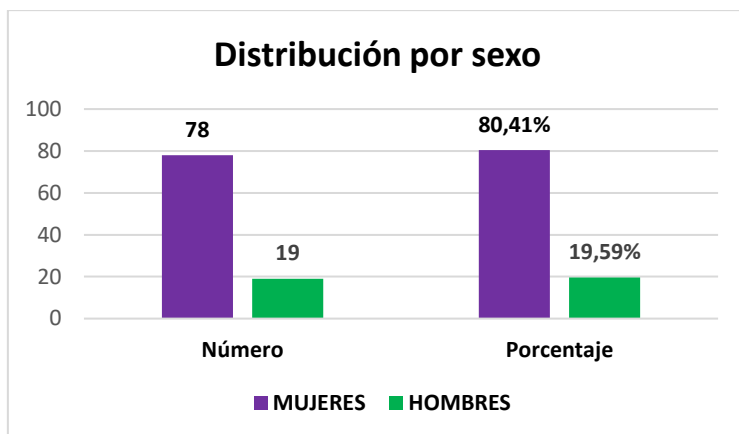
- *Número de personas por sexo que conforman la plantilla durante el año de referencia para el diagnóstico y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.*

En los 4 últimos años, el número de personas que ha trabajado en SOS Animal se ha incrementado en 26 personas. Durante el año 2020 trabajaron en la empresa, al menos en algún momento del año, un total de 71 personas, y durante el año 2024, la cifra se había incrementado hasta las 97 personas.

	2024		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número	78	19	57	14
Porcentaje	80,41%	19,59%	80,28%	19,72%

Los porcentajes de representación de mujeres y hombres son muy similares, se ha incrementado ligeramente el de las mujeres, pero prácticamente se podría decir que no se han modificado.

De cualquier forma, y como ya se ha comentado anteriormente, **el análisis de datos cuantitativos se ha realizado con la totalidad de la plantilla que ha trabajado en algún momento durante el año 2024.** De esta forma, y como se puede apreciar en la siguiente gráfica, el mayor número de personas que han trabajado en SOS Animal durante el año 2024 son mujeres, concretamente un 80,41% del total, frente al 19,59% de hombres.

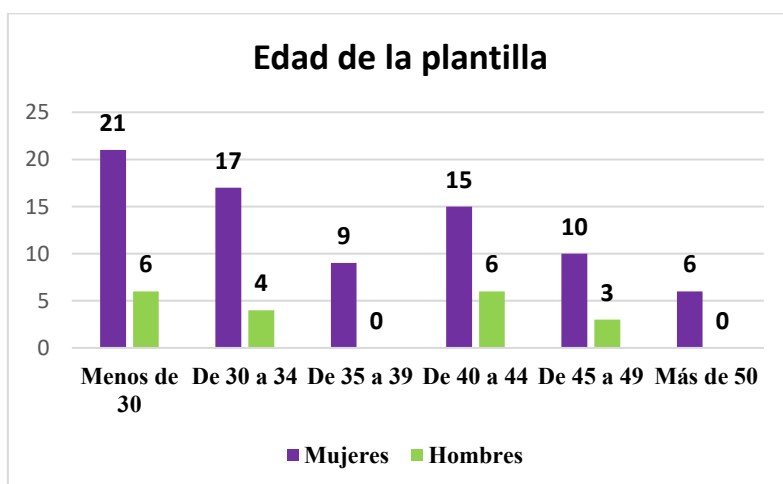


Como se ha indicado antes, este sector está feminizado en general, y en SOS Animal, no es una excepción. Viendo cómo ha cambiado la situación de la plantilla de SOS Animal en los últimos 4 años, señalar que el porcentaje de mujeres y hombres casi no ha sufrido cambio alguno.

- *Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.*

La **edad** de las personas que trabajaron por cuenta ajena durante 2024 en SOS Animal oscila entre los 22 años y hasta los 56 años de una persona, es decir, hay un gran rango de datos en la plantilla de la empresa. Como se puede apreciar, se trata de una plantilla con una edad joven, puesto que el promedio de edad es de 36 años en general, siendo el mismo en el caso de las mujeres.

En el caso de las mujeres, se puede decir que la edad está concentrada entre aquellas que tienen menos de 40 años de edad, representando el 60,26% del total. Un 20,51% de ellas tiene más de 45 años.



Andrés

Los rangos de edad que mayor representación tienen en las mujeres son los de menos de 30 años (21) y de 30 a 34 años (17). En el caso de los hombres, en el rango de 30 a 34 años (6) y de 40 a 44 años (6). En el de 35 a 39 años y el de más de 50 años no hay ninguno representado.

Durante el año 2024, la empresa ha tenido contratadas a 6 personas mayores de 50 años, de manera que, sobre el total de la plantilla, esta franja de edad representa un porcentaje del 6,19%.

De igual forma, también se puede certificar que SOS Animal no discrimina por razón de la edad/sexo, puesto que ambos sexos están representados en distintos tramos de edad.

En relación con el **tipo de la relación laboral**, ya se ha hecho mención de que en SOS Animal se apuesta por la estabilidad, y que desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, la contratación temporal ha desaparecido casi por completo de la empresa.

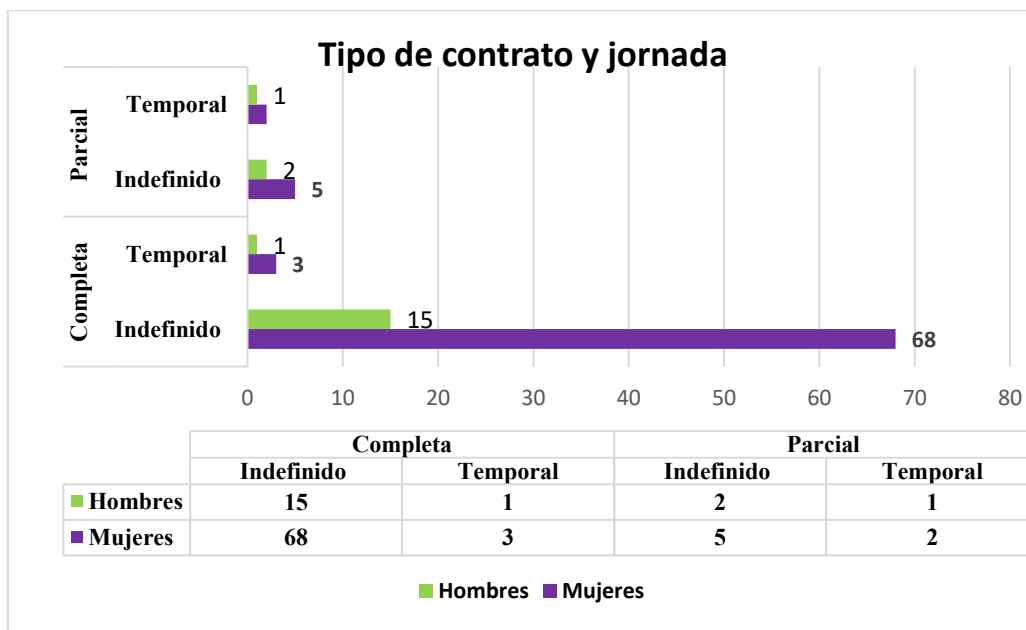
Casi todas las personas de la empresa tienen un **contrato de trabajo indefinido y a jornada completa**, cuestión muy generalizada en el sector por el tipo de servicios que se prestan. Tan solo ha habido 6 contratos temporales, siendo 5 de mujeres y 1 de hombre.

En cuanto a la **jornada laboral**, señalar, que los contratos a tiempo parcial han representado el 10,30% del total de los contratos de la empresa. La parcialidad ha afectado a 7 mujeres y 3 hombres, siendo 3 de ellos los señalados contratos temporales.

La temporalidad, como ya se ha indicado, casi no ha existido en la empresa durante el año de referencia.

En SOS Animal no ha habido ningún contrato fijo discontinuo, especialmente por la especial característica del sector de clínicas veterinarias, donde la actividad siempre es estable y no depende de la estacionalidad ni de factores externos la contratación de los servicios.





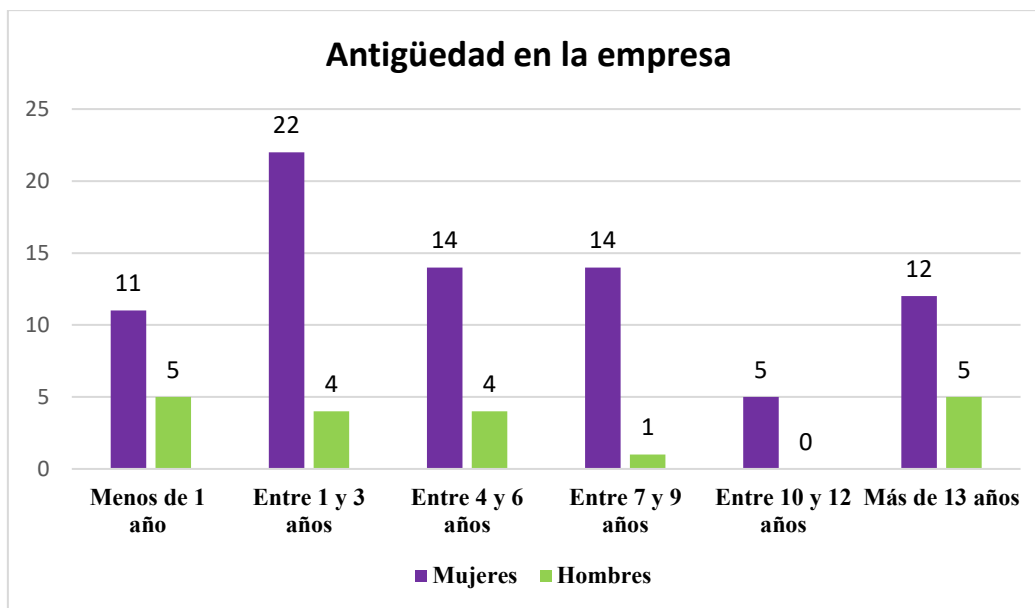
Un aspecto a tener siempre en cuenta en el análisis de la tipología de los contratos de trabajo es la parcialidad, generalmente ocupada por mujeres. En SOS Animal ocurre en el 8,97% de las mujeres y en el 15,79% de los hombres, es decir, porcentualmente son más los hombres con jornadas son a tiempo parcial que las mujeres.

No se aprecia por tanto ningún tipo de discriminación contra las mujeres en este apartado, puesto que además, no se trata de una política de RRHH la contratación a tiempo parcial, sino que se quiere siempre la contratación a tiempo completo por el tipo de servicios que presta la empresa.

De igual forma, se analizan los datos obtenidos relativos a la **antigüedad** de la plantilla de SOS Animal que ha estado de alta en la empresa a **durante el año 2024**, diferenciando entre mujeres y hombres para poder medir la estabilidad del empleo por sexos.

La política de RRHH de la empresa es que no haya rotación de personal, es decir, una plantilla estable que garantice un equipo de trabajo con proyección de futuro.

Andrés



La estabilidad laboral en SOS Animales uno de los objetivos básicos, la empresa es totalmente consciente de la necesidad de generar estabilidad en los puestos de trabajo, de manera que, además de poder garantizar un trabajo estable para todas las personas que forman parte de la plantilla, la empresa mejora la gestión en el departamento de recursos humanos, evitando una rotación no deseada y unos costes añadidos que supone la incorporación de nuevas personas en la empresa.

Por destacar algún dato más significativo, hay que señalar que 16 personas llevan en la empresa menos de 1 año trabajando, lo que representa al 16,49% del total de la plantilla del año 2023. Esto supone el 14,10% de las mujeres y 26,32% de los hombres. Sí que hay que destacar que el 57,69% de las mujeres contratadas llevan más de 4 años, y en el caso de los hombres representan un 52,63%, es decir, la estabilidad en el empleo y en la empresa no supone ningún tipo de desigualdad hacia las mujeres.

Por ello, y como se puede observar, los resultados nos indican que SOS Animal promueve el empleo de calidad y cuida el capital humano que conforma su plantilla ofreciendo estabilidad laboral y sin discriminación por razón de sexo.

- ***Distribución desagregada por sexo de personas con discapacidad.***

En la plantilla de SOS Animal había, a fecha de 31 de diciembre de 2024, una persona con algún tipo de discapacidad. En cualquier caso, la empresa debe considerar siempre los límites establecidos en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los

Andrés

minusválidos, la empresa tendrá que tomar las medidas oportunas para alcanzar el porcentaje de contratación señalado en la misma.

- ***Distribución desagregada por sexo de personas según nacionalidad.***

En SOS Animal hay representadas un total de 2 nacionalidades distintas, principalmente la española (96), y además, 1 persona de Polonia.



Se puede apreciar que no hay casi representación de personas extranjeras que han trabajado en SOS Animal durante el año 2024, siendo una de las principales causas para esta situación la dificultad de homologación de los títulos universitarios.

A nivel global en España, hay que señalar que casi el 20% de las personas ocupadas en España en el año 2024 eran extranjeras, de manera que SOS Animal tiene un porcentaje bastante inferior al general en nuestro país, concretamente un 1,03%.

- ***Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)***

Como se ha expuesto al principio del presente informe de Diagnóstico, las mujeres representan el 80,41% del total de la plantilla y los hombres el 19,59%, todo ello considerando la totalidad de la plantilla existente durante todo el año 2024.

Para detallar los ***grupos profesionales*** de SOS Animal, nos hemos basados en la aplicación de la distribución de grupos profesionales y puestos de trabajo establecidos según descripción detallada del propio Convenio Colectivo de centros y servicios veterinarios.

Tal y como establecen los artículos 16 y 17 del citado Convenio Colectivo, el personal que ha prestado servicios en la empresa durante el año 2024 se clasificará en alguno de los siguientes Grupos Profesionales, clasificación que resulta de gran ayuda para la valoración de puestos de trabajo:

Desde SOS Animal existe un compromiso a prestar atención a los porcentajes de género que representan cada grupo profesional, teniendo en cuenta la perspectiva de género, y fomentando la representación de mujeres y hombres en cada área. Se debe prestar especial atención a las áreas o puestos de trabajo que puedan estar menos representados, incentivando que en el momento que se requiera ampliar dichas áreas se promueva la promoción interna y aplicando la perspectiva de género para dicho proceso de promoción.

La empresa debe velar por mantener un entorno organizativo responsable y respetuoso con todas las personas que lo conforman.

Analizamos la distribución de las áreas organizativas, revisando en qué áreas existe **infrarrepresentación femenina**:

Tan solo en la categoría profesional de Personal de mantenimiento existe infrarrepresentación femenina, y aunque en el de Auxiliar administrativo/a también aparece un solo hombre, en el departamento de administración en su conjunto hay más mujeres que hombres. Del resto, el 100% de dichas áreas está representado mayoritariamente por mujeres.

Los cargos de administradores de la sociedad vienen determinados por la participación y propiedad de la empresa.

Niveles de responsabilidad	AÑO 2024	
Cargos de responsabilidad	Mujeres	Hombres
Administrador/a	0	2
Resto de plantilla	Mujeres	Hombres
Administrativo/a	2	2
Aux. administrativo/a	0	1
Aux. clínica veterinaria	45	3
Personal mantenimiento	0	2
Peluquero/a	5	1
Profesor/a	1	0
Veterinario/a	25	10
Total Plantilla en el año 2024	78	21 (19 sin administradores)

No obstante, desde SOS Animal se debe prestar atención a posibles situaciones donde pueda suceder que haya puestos de trabajo cuya ocupación sea principalmente ocupada por hombres, con el fin de evitar posibles sesgos o desigualdades. Para ello, se debe fomentar y promover, entre otras medidas, unos procesos selección y promoción igualitarios y con perspectiva de género, fomentando así la contratación de mujeres en los puestos que pudiesen llegar a estar infrarrepresentados.

Bajas definitivas en el último año.

Un total de 19 bajas se han producido durante el año 2024 en la empresa, sin bien algunas personas (3 en total), han repetido bajas por haber tenido contratos temporales. Los motivos han sido diversos, concretamente 1 mujer por despido objetivo, 3 mujeres y 1 hombre por bajas voluntarias, 2 mujeres y 1 hombre por solicitar excedencia y en un total de 11 ocasiones por finalización de contratos temporales (en 8 ocasiones mujeres y en 3 ocasiones hombres).

Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Despido (objetivo)	1	1,28 %	0	0 %	1
Bajas voluntarias (cese voluntario)	3	3,84%	1	5,26%	4
Excedencias	2	2,26%	1	5,26%	3
Finalización del contrato	8	-	3	-	11

8.5. Materias que se han analizado en el Diagnóstico de Igualdad de oportunidades.

Se incluye información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias que se han analizado, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa. Se detallan, para cada una de dichas materias, tanto aquellas obligatorias legalmente como las que, durante el desarrollo del análisis y desarrollo del Diagnóstico hayan podido surgir.



➤ **Procesos de selección y contratación**

Se ha tenido en cuenta el número de ingresos desagregados por sexo en los 4 últimos años; criterios y canales de información y/o comunicación utilizados; descripción de ofertas de trabajo; formularios de ingreso; personas que intervienen en estos procesos; guion de entrevistas, pruebas selectivas, etc.

Hay que señalar qué factores determinan que SOS Animal inicie un proceso de selección y contratación, y en términos generales son por el incremento de clientes que requieren de sus servicios y que determinan la necesidad de dicha contratación, es decir, por necesidad de nuevas personas por mayor número de clientes a los que prestar los servicios de veterinaria, también por reposición porque alguna otra persona ya no esté en la empresa.

El sistema de reclutamiento de candidaturas que ha utilizado la empresa en los últimos años ha sido, fundamentalmente, a través de Curriculums vitae, contactos personales y de personas referidas por alguien que ya está en la empresa, esto es, el boca a boca entre el mismo personal de la empresa.

En la fase de diagnóstico se realizaron algunas preguntas a las personas responsables de contratación, de manera que se obtuvieron algunas respuestas válidas para su posterior análisis y propuestas a implantar.

Clasificación profesional

En el Convenio Colectivo de centros y servicios veterinarios se describen y detallan los distintos grupos profesionales, se define el encuadramiento de las categorías, grupos profesionales y niveles retributivos en los que se enmarca la plantilla de SOS Animal.

Tal y como establece dicho Convenio, el personal que presta servicios en la empresa se clasificará en alguno de los Grupos Profesionales publicados y atendiendo a las funciones que se señalan.

No obstante, la empresa debe velar porque la clasificación profesional en SOS Animal, dentro de los márgenes de actuación de la empresa, se ajuste a lo establecido en la normativa que resulta de aplicación y especialmente en el RD 902/2020 en materia de trabajo de igual valor y valoración de puestos de trabajo (VPT). Debe garantizar que cada

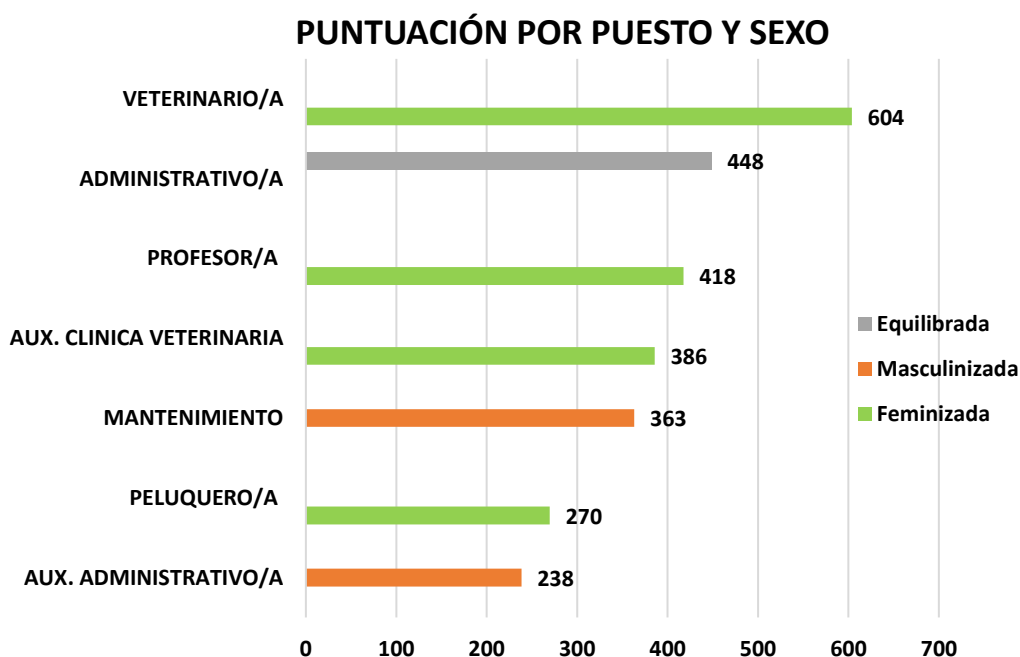


persona desempeña las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa en función de sus capacidades y no del sexo.

Durante el desarrollo y análisis del Diagnóstico de situación se realizó una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Para ello se utilizó la herramienta puesta a disposición por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Durante el desarrollo y análisis del Diagnóstico se ha realizado una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Para ello se ha utilizado la herramienta puesta a disposición por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

A continuación se muestra un cuadro de la puntuación por puesto y sexo la VPT realizada en la empresa según los diferentes factores y subfactores analizados.



Andrés

Se tiene que evitar un lenguaje sexista en la denominación y desarrollo/funciones de los grupos y categorías profesionales. Por ello, se deben respetar los distintos grupos y categorías profesionales en la empresa usando el lenguaje inclusivo y se tendrá que comunicar a la plantilla, asesoría, comunicaciones, internas, etc. para que se corrija en todos los niveles.

En la clasificación actual, la denominación de los grupos/categorías profesionales se usa un lenguaje neutro (veterinario/a, administrativo/a, etc.).

➤ **Formación**

Independientemente de la formación que necesariamente se tiene que impartir en igualdad (incluyendo la dirección y gerencia), SOS Animal debe garantizar a la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo y, de igual forma, asegurando el conocimiento del Plan de Igualdad y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional y puesto.

En SOS Animal no se ha impartido ningún curso de formación sobre Prevención del acoso sexual en la empresa y de sensibilización en materia de igualdad. Sobre esta afirmación, se propondrá como una medida necesaria a implantar en la empresa.

Durante el año 2024, algunas personas de la empresa han participado en cursos y congresos de especialización en la materia, sin embargo, no está controlado de una manera exhaustiva.

De cualquier forma SOS Animal, no tiene desarrollado ningún programa formativo anual. Sí que han participado en congresos, charlas, jornadas, etc. sobre aspectos relacionados con el trabajo, pero no cursos programados por la empresa.

En términos generales, SOS Animal debe poner en valor las grandes ventajas para las empresas que se preocupan por la formación de plantilla. Las empresas que utilizan programas de formación tienen mayores posibilidades de:

- Adaptar la empresa a las últimas tendencias del mercado, incorporando las nuevas técnicas, tecnologías y sistemas de gestión y organización.
- Aumentar las ventajas competitivas de la empresa.
- Facilitar la consolidación de la misión, cultura y valores de la empresa.



- Mejorar la productividad, la competitividad y la rentabilidad de la empresa.
- Incrementar la calidad de los productos y servicios.
- Favorecer la investigación e innovación en nuevos productos.
- Permitir la realización de cambios de estructura en la organización.
- Contar con personas trabajadoras polivalentes en la empresa.
- Aplicar las estrategias de gestión del talento.
- Potenciar los procesos de gestión de calidad de las empresas.
- Mejorar la motivación laboral y el compromiso de las personas trabajadoras.
- Optimizar el uso de las aplicaciones y programas.
- Retener el talento.

La empresa se muestra dispuesta a facilitar el acceso a los cursos que se consideren necesarios para un mayor perfeccionamiento técnico o de desarrollo profesional.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la empresa debe programar una sesión formativa para toda la plantilla para que pueda conocer el contenido y desarrollo de un Plan de Igualdad, informando del proyecto que se lleva a cabo en la empresa.

➤ **Promoción profesional**

Se ha analizado si existe en SOS Animal algún tipo de política sobre planes de carrera, gestión y retención del talento, comunicación de los procesos de promoción, criterios y personas que intervienen en los procedimientos de promoción, influencia desigual de la descripción del puesto de trabajo, datos desagregados relativos a las promociones, etc.

La respuesta ha sido no, y no solo para mujeres, sino también para hombres. En la empresa están muy definidos puestos de trabajo-persona, es decir, no se suceden de manera habitual casos de promoción profesional en sentido vertical ascendente.

De crearse dentro de la empresa la necesidad de contratar personas para otros grupos profesionales con mayor responsabilidad y con personas a su cargo, SOS Animal deberá analizar la incidencia de la formación en la promoción, indicar los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, el equilibrio de la plantilla en cuanto a participación de mujeres y hombres en los diferentes puestos, categorías, áreas y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.



➤ **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

La empresa tiene establecido un procedimiento por escrito sobre aspectos como: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, modalidad de trabajo (presencial, telemático), permisos y excedencias, movilidad funcional y geográfica; etc.

No existe ningún tipo de discriminación/diferencia entre sexos en la tipología de la contratación, es decir, ambos sexos tienen los mismos tipos de contratos, dependiendo de las necesidades esenciales para cada momento concreto, si bien la política general de la empresa es la de realizar contrataciones indefinidas.

Con respecto a cómo se gestionan los días de vacaciones en la empresa, si existe un calendario establecido. La empresa establece las épocas de disfrute según solicitudes de las personas y atendiendo a los requerimientos del Convenio colectivo.

Ante enfermedad de algún familiar o cualquier otra situación personal también se conceden los días que nos solicitan ya que se entiende que la empresa debe ayudar en la medida de lo posible ante los imprevistos que puedan sobrevenir.

Auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Evaluación y valoración de los puestos de trabajo.

Tal y como establece el art. 4 del precitado Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en relación con lo establecido en el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean en realidad equivalentes:

- a) Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo, como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas que guarden relación con el desarrollo de la actividad.



- c) Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d) Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Una correcta valoración de puestos de trabajo requiere que se apliquen los **criterios de adecuación, totalidad y objetividad**. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

La auditoría y el registro son dos mecanismos cuya elaboración debe estar necesariamente coordinada. En primer lugar, para su realización, la empresa ha tenido que realizar una valoración previa de puestos de trabajo (VPT) conforme a los criterios objetivos previstos en la norma. En este sentido, y una vez realizada dicha valoración, también se deben identificar los conceptos incluidos en los cálculos de las medias y medianas aritméticas y, por último, debe ofrecerse una justificación objetiva y razonable en caso de constatare una brecha salarial entre categorías, grupos profesionales o puestos de igual valor.

Se ha realizado una auditoría retributiva de SOS ANIMAL en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los resultados del análisis de esta auditoría retributiva también han sido incluidos en el diagnóstico de situación y aprobada por la Comisión negociadora del Plan.



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

A lo largo de la recogida y análisis de los datos de SOS Animal, se ha observado que existe un déficit de comunicación en relación con los derechos que les corresponden a las personas trabajadoras.

Como se indicó en el apartado de “Opinión de la plantilla y la RLT”, más del 60% del total indica que no conoce las medidas disponibles para favorecer la conciliación. 34 personas (29 mujeres y 5 hombres) no saben o no contestan a esta pregunta, por ello la empresa debe poner en marcha medidas para dar a conocer las posibles medidas existentes. Las medidas de conciliación que tiene en cuenta en SOS Animal son las establecidas en la legislación laboral vigente en cada momento y las medidas que están incluidas en el Convenio colectivo de aplicación, en su artículo 46, que establece como licencias:

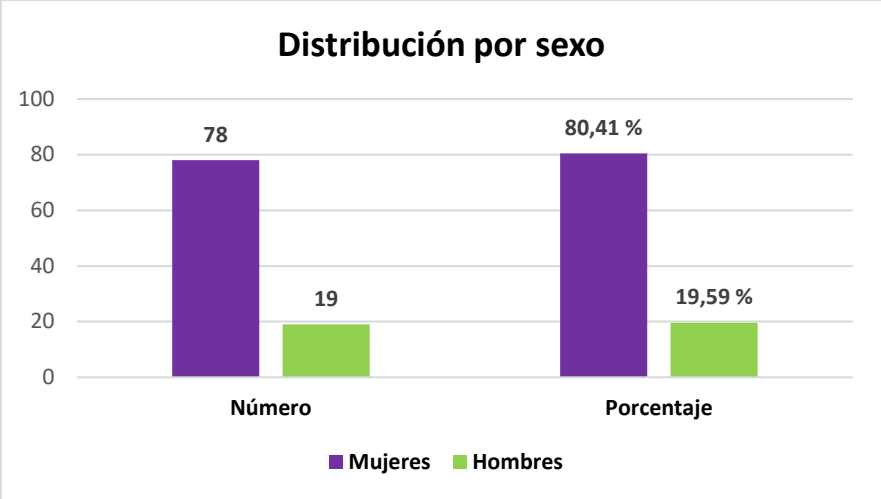
La persona que dirige el departamento de RRHH afirma que se cumple con la normativa vigente en materia de permisos, descansos y todas las causas justificadas enmarcadas en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. Además, desde la dirección de la empresa, y siendo corroborado por la plantilla, se valora las circunstancias que plantean las personas trabajadoras, analizando y dando respuesta a las mismas. Considera la empresa que es muy importante tener en cuenta las circunstancias personales de la plantilla, muchas de ellas extranjeras, intentado velar por un entorno organizativo que respete la conciliación y fomente la corresponsabilidad.

➤ **Infrarrepresentación femenina**

Analizamos la distribución de las áreas organizativas, revisando en qué áreas existe infrarrepresentación femenina:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
VETERINARIO/A	25	10	Feminizada
ADMINISTRATIVO/A	2	2	Equilibrada
AUX. ADMINISTRATIVO/A	0	1	Masculinizada
AUX. CLINICA VETERINARIA	45	3	Feminizada
PELUQUERO/A	5	1	Feminizada
MANTENIMIENTO	0	2	Masculinizada
PROFESOR/A	1	0	Feminizada

Como se puede apreciar, las personas que trabajaron en 2024 en SOS Animal tuvieron mayor representación femenina, 78 mujeres frente a 19 hombres, considerando también que hay que sumar 2 hombres que representan a la administración de la empresa. Estas cifras reflejan que un 80,41% de la plantilla la conformaron mujeres.



Como se ha indicado antes, este sector está feminizado en general y, en SOS Animal, no es una excepción.

Viendo la situación de la plantilla de SOS Animal en los últimos 4 años, señalar que con respecto a las mujeres se ha incrementado ligeramente, siendo en 2024 un 1,54% mayor el porcentaje de representación femenina.

	2024		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número	78	19	56	15
Porcentaje	80,41%	19,59%	78,87%	21,13%

Se ha realizado un análisis en la infrarrepresentación femenina y se han obtenido las siguientes conclusiones:

Se comprueba que solo existe 1 categoría en la que hay mayor número de hombres que de mujeres, concretamente en el de mantenimiento.

El otro puesto que muestra que está masculinizado es el de Aux. Administrativo/a, pero únicamente representado por 1 persona.

Como se ha señalado previamente, según el último informe de la Asociación Madrileña de Veterinario de Animales de Compañía (AMVAC) y la Asociación Española de la

[Firma]

Industria y el Comercio del sector del Animal de Compañía (AEDPAC), el 60,2% de los veterinarios en activo trabajan en clínicas de pequeños animales de los cuales el 64% son mujeres frente al 36% de hombres. Según datos de la Organización Colegial Veterinaria (OCV), esta cifra es superior al 70 % entre los colegiados menores de 35 años.

Sin embargo, en SOS Animal el porcentaje de representación de las mujeres es superior a los datos globales, concretamente en la empresa trabajan un 81,44% de mujeres y un 18,56% de hombres.

No existen **barreras para la incorporación de mujeres**, de hecho existe mayor número de mujeres que hombres en SOS ANIMAL.

➤ **Retribuciones**

La plena consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral pasa por la eliminación de las desigualdades en materia salarial. Este aspecto de las relaciones laborales es una de las principales dificultades de las políticas de igualdad y común a todos los estados de Europa.

Los estudios más recientes elaborados por la Comisión europea señalan una brecha salarial del 17% entre las retribuciones de trabajadores y trabajadoras de la unión Europea.

Las causas de esta desigualdad son variadas pero básicamente se centran en el efecto del modelo tradicional de organización social en el cual hay una marcada separación en el rol de hombres y mujeres en las estructuras, tanto sociales como laborales, y que tiene su origen en el impacto de los estereotipos de género, en la valoración de las actitudes y aptitudes de las mujeres para el trabajo. Respecto la política salarial en la empresa SOS Animal, se analizan los elementos de la política retributiva de la organización y las retribuciones del personal.

Se parte, en primer lugar, de un análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres facilitadas por la Entidad, identificando los orígenes de las eventuales diferencias salariales que pudieran detectarse para, posteriormente, proponer posibles actuaciones correctoras que puedan reconducirlas a la igualdad salarial.



Como ya se apuntaba en el apartado de metodología, la herramienta de Registro Retributivo empleada para la elaboración de la auditoría retributiva es la desarrollada por el Instituto de las Mujeres dependiente del Ministerio de Igualdad.

Todo el análisis del registro retributivo está desarrollado en el informe de auditoría retributiva aprobado por la comisión negociadora del plan de igualdad.

Análisis resultados. Importes equiparados (SVPT).

Cuando se analizan los importes equiparados, es decir, con la anualización y normalización correspondiente, y además conforme al análisis tras la valoración de puestos de trabajo (preceptivo para los planes de igualdad), las conclusiones pueden ser más significativas que en comparativas con datos efectivos y por grupos, puesto que haciéndolo por escalas, el resultado es más certero por hacer una comparativa real según cada puesto de trabajo.

Es muy importante determinar en base a qué se han establecido las diferentes escalas de forma concreta, ya se ha argumentado al inicio de este informe de manera genérica, y tras ello, se podrá determinar si existe algún tipo de diferencia salarial entre sexos que pudiese ser tomada en cuenta para un mayor análisis y posterior justificación.

Las posibles diferencias porcentuales existentes se han justificado suficientemente en la auditoría retributiva, la cual ha sido aprobada por la Comisión de seguimiento y se ha podido determinar que en ningún caso atiende a situaciones discriminatorias.

➤ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En SOS Animal se acordó y aprobó su protocolo de actuación frente a la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. A la fecha del diagnóstico había uno elaborado y en aplicación en la empresa, pero se determinó por parte de la empresa actualizarlo y mejorarlo con un contenido más amplio y detallado.

El documento establece un articulado y declaraciones de principios que, a través de los cuales se declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.

SOS Animal, en su protocolo, se compromete a:



- Difundir un protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros, en especial, para el equipo directivo para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar padeciendo estas situaciones, nombrando a una persona/una relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

El protocolo se aplicará a toda la plantilla. Se incluirán también las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa. Así mismo, se aplicará a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

Para promover su difusión entre la plantilla, al inicio de la relación laboral con SOS Animal, se debe hacer entrega de un tríptico informativo, donde se detalla objetivo de dicho protocolo, qué y cómo deben actuar en caso de encontrarse en una situación de acoso y vías de contacto con las personas responsables de gestionar o tramitar las posibles denuncias.

Todas las personas de SOS Animal que, a fecha de realización del presente Plan de igualdad estaban en la plantilla, han recibido o recibirán información relativa al protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

A todas estas personas se le comunicará de la existencia de dicho protocolo y se hará entrega de un tríptico informativo en el que se recogen los aspectos esenciales para que conozcan todas las personas cómo actuar ante una situación de acoso, sea del tipo que sea.



¿QUÉ DEBO SABER?

Ante situaciones de acoso, siempre se puede encontrar una salida.

SOS Animal cuenta con un Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

Con el presente Protocolo, SOS Animal manifiesta su tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

En todo caso, SOS Animal preservará los derechos a la intimidad y a la privacidad, así como la salud y la integridad física de las personas afectadas, y su objetivo será poner fin al conflicto y evitar su repetición.

¿QUÉ PUEDO HACER?

Nunca pienses que eres responsable o culpable de la situación.

El Protocolo está disponible para todas las personas trabajadoras de SOS Animal, así que puedes tener acceso y profundizar sobre la forma de proceder y qué personas te pueden/deben ayudar.

En la medida de lo posible, recopila datos sobre los hechos: fechas, lugares, testimonios, posibles testigos, otras posibles víctimas, etc.

Para activar el Protocolo de Acoso existe un procedimiento establecido, no obstante, te puedes poner en contacto con la dirección de la empresa.

¿DÓNDE ACUDIR?

En SOS Animal existe el canal de denuncias que está habilitado a través de la web corporativa www.hospitalveterinariomalaga.es, facilitando su uso a personas empleadas, directivas, socias así como a cualquier otra persona interesada. Ahí se establece las Normas de Uso y Funcionamiento del Canal de Denuncias para que cualquier persona tenga plenos conocimientos de cómo formularla y cómo se desarrolla el procedimiento.

Además puede presentar cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso mediante el modelo de denuncia/reclamación que se indica en el Protocolo, a través de la cuenta de correo electrónico igualdad@sosanimal.es o bien se puede presentar por escrito.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Podemos sufrir otros tipos de acoso debidos a cualquier otra diferencia:
Etnia, religión, discapacidad, edad, opinión...

Ciberacoso
El Protocolo se aplicará a todas las situaciones de acoso, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)

Sanciones
La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere


www.hospitalveterinariomalaga.es


libre de cualquier tipo de acoso
PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR



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:

- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de su sexo.
- Bromas, chistes o comentarios relacionados con el embarazo, la recuperación tras parto y la lactancia natural.
- Ridicularizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por su sexo.
- Gritos y/o insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por su sexo.

...
CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

Delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: "El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando grave- mente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años...Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima...Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".

Delitos contra la libertad sexual, conforme al Título VIII del Código Penal: las agresiones sexuales; agresiones sexuales a menores de dieciséis años; delitos de exhibicionismo y provocación sexual ...

➤ Cultura de la empresa, comunicación y sensibilización

Las políticas de igualdad han contemplado la importancia de un lenguaje y comunicación no sexistas, el consejo de Europa en 1990 consideró como básicas las siguientes medidas:

- Que los estados miembros incorporaran iniciativas para promover un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia y situación de las mujeres en la sociedad.
- Promover en textos jurídicos, educativos y de la administración pública, el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre los sexos y
- Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

La lengua es un vehículo de pensamiento y expresión de comportamientos y actitudes, así pues el uso de una comunicación inclusiva tiene que servir para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres.

Conseguir que la comunicación que se utilice en las organizaciones sea inclusiva permitirá visualizar los avances de nuestra sociedad en materia de igualdad.

Para realizar el análisis sobre la comunicación, tanto interna como externa en SOS ANIMAL y un posible uso de lenguaje e iconografía sexistas en la redacción de documentos, se ha analizado la documentación escrita empleada por la empresa tanto a

Antony

nivel interno como externo, se ha procedido a la Revisión del lenguaje y las imágenes utilizadas en:

- Web corporativa.
- Documentación interna generada por la empresa.
- Documentación e imagen externa de la empresa.

El diagnóstico permite ver cómo es necesario realizar algunos cambios en alguna documentación de la empresa, en términos generales el lenguaje debe ser más inclusivo, de forma que se eviten los posibles sesgos de género. Hay que usar lenguaje más genérico (veterinario, técnico, peluquero, etc.), en toda la documentación analizada, se puede concluir que en general no existe una discriminación de las personas por razón de sexo e incluso que el uso sexista del lenguaje no es intencionado, sino que cuando se usa un género masculino, se ha considera suficientemente explícito para abarcar a los individuos de uno y otro sexo.

➤ **Violencia de Género**

Se ha analizado si existe en SOS Animal algún tipo de protocolo de actuación específico de Violencia de género, y la respuesta ha sido que no.

No se tiene ningún tipo de registro de mujeres víctimas de violencia de género, de manera que se le recomienda a la empresa a que lo cree, ya que la situación y desarrollo profesional de una persona víctima de violencia de género puede ser totalmente distinta a otra que no esté en esa situación.

Se trata de una situación muy desagradable para las personas víctimas de violencia de género, especialmente para las mujeres, incluso en muchas ocasiones se oculta, de manera que la empresa debe dar prioridad a la protección de estas personas, incluso priorizando la contratación de mujeres y hombres que acrediten su condición de víctimas de violencia de género en igualdad de condiciones.

La empresa debe velar y garantizar la total confidencialidad de la información facilitada por la persona que ha sido víctima de violencia de género, de tal manera que confíe en la ayuda y apoyo que desde la empresa se le puede ofrecer.



8.6. Conclusiones

En el apartado de conclusiones se recogerán como resumen final:

- **Puntos fuertes y áreas de mejora.**
- **Medidas de Igualdad. Plan de acción.**

SOS Animal, por la feminización del sector de actividad, presenta una situación de desigualdad respecto a la participación de hombres y mujeres en la organización. A pesar de sus sistemas de reclutamiento y selección, aparentemente neutros, debido a la segregación existente en el mercado laboral, no parece suficiente para ir acercándose a una participación más equilibrada. La elaboración del diagnóstico y posterior Plan de Igualdad de oportunidades, además de indicar sensibilidad por parte de la organización, plantea la mejor ocasión para reflexionar e ir introduciendo medidas que contribuyan a conseguir que el talento pertenezca tanto a hombres como a mujeres.

La elaboración del diagnóstico y el Plan de Igualdad de oportunidades, además de indicar sensibilidad por parte de la organización, plantea la mejor ocasión para reflexionar e ir introduciendo medidas que contribuyan a conseguir que el talento pertenezca tanto a hombres como a mujeres, considerando siempre a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

A continuación se incluye un cuadro resumen de algunas de las cuestiones recogidas en el diagnóstico. Las medidas y acciones que SOS Animal ya tienen contempladas en la gestión de la organización junto con el Plan de Igualdad, que resultará fruto de este diagnóstico, podían ser consideradas como un compromiso con la igualdad de oportunidades y la Responsabilidad Social.

Puntos fuertes y áreas de mejora.

Una vez analizada la empresa en materia de Igualdad y no discriminación en todas y cada una de las áreas, con los resultados del diagnóstico de situación, se ha realizado un resumen de los puntos fuertes de cada área analizada así como el desarrollo de las mejoras que se deben llevar a cabo.



➤ **Procesos de selección y contratación.**

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
• Los procesos de reclutamiento y selección se dirigen igualitariamente a mujeres y a hombres.	• Aprobar un procedimiento de selección documentado que atienda a criterios objetivos, que permita tener una bolsa de currículums actualizada por si es necesario realizar alguna contratación.
• El % de contratación de mujeres con respecto al total del sector demuestra que la empresa no discrimina a las mujeres en los procesos de selección y contratación.	• Realizar acciones positivas en los procesos de selección, atendiendo a la infrarrepresentación del sexo menos representado.
• Se cuenta con una descripción de las funciones de los puestos de trabajo, si bien hay que desarrollarla aún más.	• Dar a conocer el Plan de Igualdad en el momento de incorporación.
• Estabilidad laboral en la mayoría de las incorporaciones.	

➤ **Clasificación profesional.**

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
• Descripción de los distintos puestos de trabajo y las funciones que realiza cada grupo o categoría.	• Realizar el desarrollo y descripción de cada uno de los grupos/categorías profesionales incluyendo los factores y subfactores conforme al sistema de valoración por puntos establecido por el Ministerio de Igualdad.
	• Evitar un lenguaje sexista en la denominación y desarrollo/funciones de los grupos y categorías profesionales.

➤ **Formación.**

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
• Aunque no existe un plan de formación anual, toda la plantilla puede participar en cada una de las acciones formativas que se realiza en la empresa.	• Establecer un plan formativo anual, programado y que atienda a las necesidades de cada grupo/categoría profesional en particular, y a las necesidades globales de la empresa en general.
• Formación siempre dentro de los horarios laborales.	• Facilitar, dentro de las posibilidades, el acceso a cursos de formación para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.

Andrés

➤ **Promoción profesional.**

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
• La empresa, aunque no cuenta con un procedimiento interno establecido de promoción objetivo, está dispuesta a que esto se realice y se pueda implantar en el corto-medio plazo.	• Aprobar un procedimiento de promoción objetivo, fijándose los criterios y los méritos que se deben acreditar para cada caso concreto.
• La empresa, consciente de la necesidad existente, está dispuesta a establecer las medidas oportunas para potenciar la promoción de mujeres en todos aquellos grupos/categorías profesionales de mandos intermedios o superiores.	• Informar a la toda la plantilla, en todos los casos, las vacantes existentes, en especial a las personas del género infrarrepresentado en ese puesto.

➤ **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.**

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
• La empresa, garantiza que las condiciones laborales entre mujeres y hombres estén equiparadas, incluidas las relativas a la retribución	• Sistema de valoración y evaluación: Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se elimine cualquier obstáculo que pueda dificultar la carrera de las mujeres.
• A través del Convenio Colectivo se regulan las condiciones de las que disfruta la totalidad de la plantilla y se puede ir negociando para una mejora de las condiciones laborales establecidas.	• Realizar un documento en el que se recojan todas las medidas de conciliación existentes en la empresa y que excedan de las legalmente establecidas.

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

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
• Facilidad para conseguir permisos y determinar fechas del descanso por vacaciones.	• Mejorar las medidas conciliadoras que ofrece la compañía (extensión de permisos, excedencias, flexibilidad sobre los previstos en convenio colectivo)
• La empresa facilita medidas para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	• Utilizar los canales de comunicación interna de la Compañía (tablones de anuncios, intranet, Web, etc.) para informar de las novedades legislativas a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que vayan contemplando la legislación, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres.

Andrés

	• Iniciar una campaña de sensibilización sobre fomento de la corresponsabilidad dirigida a difundir la idea de que la conciliación es cosa de ambos sexos.
	• Velar porque a las personas que se acojan a una modificación de jornada por conciliación familiar se les facilite la participación en acciones formativas y/o en los procesos de promoción.

➤ **Infrarrepresentación femenina.**

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
• La empresa no establece ningún tipo de impedimento para que cualquier puesto de trabajo sea ocupado por una mujer u hombre.	• Que las personas encargadas de los procesos de promoción tengan formación en igualdad y evaluación del desempeño, con la finalidad de que cuando se tenga que realizar un proceso de promoción, las mujeres puedan optar a todos los puestos sin diferenciar los grupos y/o categorías profesionales.
• Ninguna persona en la empresa considera que una mujer no puede desempeñar su trabajo en cualquier puesto, independientemente del grupo y/o categoría profesional.	

➤ **Retribuciones.**

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
• La empresa tiene una política retributiva igualitaria, si bien gran parte de la plantilla no la conoce.	• Actualizar, de manera periódica, el sistema de valoración y evaluación: Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo que pueda dificultar la carrera de las mujeres.
• El convenio colectivo establece, para cada grupo/categoría, la retribución mensual a percibir y la empresa retribuye a todas las personas sobre dicho convenio.	• Realizar periódicamente el registro retributivo y adoptar las medidas necesarias para conseguir el objetivo de una política retributiva igualitaria.

Andrés

➤ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
• La empresa ha implantado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	• Establecer calendario para actualizar y reformular, de manera periódica, el protocolo de acoso.
• A toda la plantilla se le ha facilitado o facilitará la formación sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	• Conseguir que se instaure de forma efectiva el protocolo para la prevención de acoso en la organización.
• Se ha difundido el protocolo así como las vías de actuación en casos de discriminación.	• Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
	• Realización de campañas de comunicación y concienciación para mostrar el principio de tolerancia cero e indicar los recursos y canales existentes. Varias de las personas encuestadas afirman no conocer el procedimiento de actuación ante una situación de acoso.

➤ **Cultura de la empresa, comunicación y sensibilización.**

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
• Plan de Igualdad que se ha desarrollado por parte de la empresa y contando con la participación de toda la plantilla.	• Instaurar un flujo de comunicación eficaz en materia de igualdad, permitiendo informar correctamente de las medidas de igualdad, su participación, así como que cualquiera pueda comunicar de forma confidencial alguna desviación o no conformidad.
• Predisposición de la empresa para la utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.	• Comunicación externa del Plan de Igualdad, a través de la página web de la empresa para su conocimiento por parte del público en general.
• Plantilla comprometida con la Igualdad de Oportunidades en la empresa y dispuesta a formarse en la materia.	• Exteriorizar el compromiso con la igualdad frente a terceras partes (empresas proveedoras y suministradoras, clientes, etc.).
	• Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan tanto en las comunicaciones internas (manual de acogida, tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) como externas (página web, ofertas de trabajo) para asegurar su neutralidad respecto al género y la no perpetuación de los estereotipos de género.

Andrés

	• Realización de campañas de concienciación y comunicación para mostrar el principio de tolerancia cero con la desigualdad y violencia de género, así como para indicar los recursos y canales existentes. Un gran número de personas de la plantilla considera que no existe plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
--	---

➤ **Prevención de Riesgos Laborales.**

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
• La entidad dispone de un Plan de Prevención por el cual se integra la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la organización.	• Incluir el sexo como factor a tener en cuenta en la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo.
	• Establecer protocolos para la protección del riesgo durante el embarazo, la maternidad y la lactancia en materia de seguridad y salud.
	• Necesidad de realizar una evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.
	• Campañas de concienciación e información sobre la realización de pruebas preventivas vinculadas a enfermedades con componentes de género (cáncer de colon, cáncer de mama)

➤ **Violencia de Género.**

FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
• La empresa ha considerado a las posibles mujeres víctimas de violencia de género en el presente Plan de Igualdad.	• Realización de campañas de concienciación y comunicación contra la violencia de género, en especial el 25N.
• Predisposición de la empresa para la elaboración de un Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género.	• Elaborar un Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género de las trabajadoras.
	• Determinar mejoras en las condiciones laborales y sociales para trabajadoras en situación de violencia de género.

Andrés

9. MEDIDAS DE IGUALDAD: IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

9.1. Recursos humanos y materiales.

En términos generales, y salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa.

De cualquier forma, para cada una de las medidas en igualdad a implantar, se especificará los recursos y medios utilizados para materializar y llevar a cabo todas las acciones que nos hemos planteados para ejecutar todas las medidas en igualdad:

- Recursos o medios materiales:
 - Cartelería
 - Folletos informativos
 - Medios de difusión internos y externos
 - Actualización de contenido web
- Recursos o medios Humanos: se utilizan medios humanos propios de la organización, recayendo la coordinación y dirección de las actividades a llevar a cabo en la Secretaría General y/o Secretaría General Adjunta. Todas las personas que ostentan o puedan ostentar estos cargos, incluirán en sus funciones, actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades, destinando parte de su jornada al desarrollo de estas actividades, con el fin de que se cumplan las medidas negociadas en nuestro plan de igualdad.

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos específicos, incluyendo los indicadores para control de estas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s, Persona/s responsable/s, dentro de la empresa, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida.

9.2. Medidas de Igualdad. Plan de acción.

A continuación, se presenta el desarrollo del II Plan de Igualdad de la SOS Animal Catycan, SL siguiendo la siguiente estructura:

Se elabora una ficha por cada **Área de Actuación (ADA)**, donde se inicia con el objetivo general de cada una de ellas, tomando como punto de partida los principales resultados



del diagnóstico, para pasar después a enumerar cada una de las medidas propuestas en cada uno de ellos.

Posteriormente, se indican los objetivos y la descripción detallada de cada medida.

En lo relativo a la fase de implantación, se determinarán las personas destinatarias, los responsables de la implantación, los recursos asociados (humanos y materiales) y las evidencias documentales, así como el cronograma previsto de implantación.

Por último, y en la fase de seguimiento, se indicará quién es la/s persona/s responsables del seguimiento, así como los indicadores de cumplimiento (cuantitativos y cualitativos) y los pesos otorgados por cada acción. Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual se obtienen los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Estos obtienen una representación de la realidad de la organización, que podrá mostrarla de manera total o parcial, por lo que cuanto mejor sea su construcción más se acercará a realidad. Se formularán en coherencia con los objetivos establecidos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas.

De cualquier forma, algunas de las medidas establecidas y que se planificarán en el presente Plan de Igualdad, no conllevarán aparejado un indicador de cumplimiento/seguimiento puesto que se trata de una actuación única y no requiere de su seguimiento, es decir, un objetivo en sí mismo.



AREA DE ACTUACION 1 (ADA 1)	
CULTURA E IMPLANTACIÓN EFECTIVA DEL PLAN DE IGUALDAD	
Objetivo: Garantizar la implantación efectiva del Plan de Igualdad y visibilizar la importancia de las mujeres trabajadoras.	
Medida/s (3): a) Comunicación y demostración por parte de la dirección de la importancia de la igualdad en la cultura de la empresa. b) Realizar campañas para potenciar la visibilidad de las mujeres trabajadoras, especialmente el día 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora. c) Designar una persona Responsable de Igualdad (y una suplente) para velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa, que gestione el Plan de Igualdad, participe en su implementación, desarrolle y supervise sus contenidos.	
Objetivos y descripción detallada: a) Con la primera de las medidas se pretende que el personal comprenda y asimile que esta es una de las líneas básicas de la política de la empresa («la dirección debe dar ejemplo»). Para ello, se deberá realizar comunicados o campañas periódicas cuyo destinatario sea todo el personal, en los que se manifieste su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (como mínimo, 1 anual) b) Visibilizar la importancia de las mujeres trabajadoras. La empresa llevará a cabo campañas de sensibilización sobre las fechas más señaladas en la historia de la mujer y la igualdad, especialmente en el 8 de marzo, día de la mujer trabajadora. c) Con el nombramiento de una Persona Responsable de igualdad (y una suplente), se pretende conseguir que el Plan de Igualdad tenga a una persona que vele por su impulso e implementación efectiva en la empresa, evitando que se quede en «papel mojado». De esta forma, aun habiendo una Comisión de Seguimiento, que será el órgano que supervise el cumplimiento del Plan de Igualdad, en último término, el nombramiento de una persona coordinadora o canalizadora del mismo permitirá llevar a cabo los objetivos establecidos, así como tener una persona de referencia en caso de que surjan dudas a la hora de su ejecución tanto por parte de los demás responsables como por parte del resto de la plantilla. Para el cumplimiento de esta medida, se deberá: c1) Aprobar por la Comisión de Seguimiento el nombramiento en reunión al efecto. c2) En el acta se deberán contener sus tareas y responsabilidades, indicándose que será la persona de referencia a la hora de tratar estos temas por parte de la plantilla. c3) Formación específica en la materia (agente de igualdad o similar). c4) Comunicar a la plantilla este nombramiento.	
IMPLANTACIÓN (ADA 1)	
Personas destinatarias: - Toda la empresa.	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de implantación, seguimiento y evaluación.

Recursos asociados y evidencias documentales: Salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa. a) Las campañas de comunicación se realizarán con los recursos materiales de la propia empresa, debiendo guardarse como evidencias documentales, copia de las campañas o comunicaciones realizadas a las personas trabajadoras. b) Las campañas de comunicación se realizarán con los recursos materiales de la propia empresa, debiendo guardarse el material para realizar la campaña de difusión. c) Acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento en la que se nombre a la Persona Responsable de igualdad (y una suplente).
Cronograma de implantación: a) Permanente. b) Permanente, cada año. c) 1^{er} S del año 2026.
PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 1)
Presupuesto estimado de las actuaciones: 300 € anuales.
SEGUIMIENTO (ADA 1)
Responsable de seguimiento: - Gerencia. - Comisión negociadora y seguimiento.
Indicadores de cumplimiento: a) Percepción de compromiso con igualdad. b) Número de campañas realizadas con carácter anual. c) Acta de aprobación inicial y/o modificaciones realizadas.
Cronograma de seguimiento: a) 1^{er} T de cada año. b) 2^o S de cada año a partir del año 2026. c) 1^{er} T de cada año a partir de 2027.



AREA DE ACTUACION 2 (ADA 2) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Objetivo: Evitar discriminaciones en los procesos selectivos, estableciendo criterios de acceso, selección y contratación objetivos e incluyendo la perspectiva de género en todos los procesos.	
Medida/s (2): a) Elaborar un procedimiento de acceso, selección y contratación con perspectiva de género, incluyendo como criterio de selección en igualdad de condiciones (en méritos y capacidades), que tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representada en el puesto o categoría de que se trate. b) Elaborar un registro anual de personas candidatas en los procesos de selección que permita identificar los % de mujeres y hombres presentados para cada puesto y relacionarlos con las personas seleccionadas definitivas.	
Objetivos y descripción detallada: a) Disponer de un procedimiento documentado de selección que atienda a criterios objetivos, incluyendo la perspectiva de género en todos los procesos de acceso, selección y contratación. b) Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en aquellos puestos o áreas donde exista subrepresentación de un sexo u otro.	
IMPLANTACIÓN (ADA 2)	
Personas destinatarias: - Toda la empresa.	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de implantación, seguimiento y evaluación. - Dpto. de RRHH.
Recursos asociados y evidencias documentales: Salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa. a) Se conservará el procedimiento acordado así como sus posibles actualizaciones. b) La empresa deberá conservar el registro anual de personas candidatas en el que se identificará el proceso de selección, personas candidatas diferenciadas por sexo y persona seleccionada.	
Cronograma de implantación: a) 2º S 2026. b) 1º S de cada año a partir de 2027.	
PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 2)	
Presupuesto estimado de las actuaciones: Costes internos de organización.	

SEGUIMIENTO (ADA 2)	
Responsable de seguimiento:	- Comisión negociadora y seguimiento
Indicadores de cumplimiento:	a1) Fecha de elaboración del procedimiento. b1) Número de candidaturas presentadas. b2) Número de mujeres y hombres seleccionados.
Cronograma de seguimiento:	a) 1 ^{er} T de cada año a partir de 2027. b) 2 ^o S de cada año a partir de 2027.



AREA DE ACTUACION 3 (ADA 3) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Objetivo: Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres según la clasificación profesional. Velar porque la clasificación profesional en SOS ANIMAL, dentro de los márgenes de actuación de la empresa, se ajuste a lo establecido en la normativa que resulta de aplicación y especialmente en el RD 902/2020 en materia de trabajo de igual valor y valoración de puestos de trabajo (VPT). Garantizar que cada persona desempeña las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa en función de sus capacidades y no del sexo.	
Medida/s (2): a) Realizar la descripción de cada uno de los grupos/categorías profesionales incluyendo los factores y subfactores conforme al sistema de valoración por puntos establecido por el Ministerio de Igualdad. b) Revisar y corregir la denominación de los grupos/categorías profesionales. Se debe reconocer y aplicar la correspondiente retribución en aquellos puestos (como el de jefatura) que actualmente se retribuyen con un plus pero no se reconoce como tal en la categoría profesional.	
Objetivos y descripción detallada: a) Equilibrar la calidad contractual. La Empresa, al tener bien definidos los grupos/categorías profesionales, podrá determinar los trabajos de igual valor y realizar una clasificación profesional acorde a las exigencias legales. b) Con esta medida se pretende evitar que para personas que ostentan algún cargo de responsabilidad (como el de jefes/jefas), y así lo tienen reconocido en las nóminas al percibir un plus, no aparezca indicado en la denominación de sus nóminas. Se debe definir la denominación de cada uno de ellos y utilizar dicha denominación en todos los sistemas y/o documentos.	
IMPLANTACIÓN (ADA 3)	
Personas destinatarias: - Toda la empresa.	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de implantación, seguimiento y evaluación. - Dpto. de RRHH.
Recursos asociados y evidencias documentales: Salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa. a) La empresa deberá conservar todos los documentos en los que se desarrolle y describa cada uno de los grupos/categorías profesionales incluyendo los factores y subfactores conforme al sistema de valoración por puntos establecido por el Ministerio de Igualdad.	

b) Se ha de comprobar y justificar que la denominación de todos los grupos/categorías profesionales se ha adaptado a la situación real y es la misma en todos los documentos de la empresa.

Cronograma de implantación:

a) 2º S 2026.

b) 2º S 2026.

PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 3)

Presupuesto estimado de las actuaciones: Costes administrativos y de gestión internos.

SEGUIMIENTO (ADA 3)

Responsable de seguimiento:

- Comisión negociadora y seguimiento.

Indicadores de cumplimiento:

a) Número de grupos/categorías que han sido descritos con factores y subfactores.

b1) Número de documentos revisados en los que se denomina a cualquier grupo/categoría profesional de la empresa.

b2) Número de documentos adaptados a la denominación profesional definitiva.

Cronograma de seguimiento:

a) 1º S de cada año a partir de 2027.

b) 1º S de cada año a partir de 2027.



AREA DE ACTUACION 4 (ADA 4) FORMACIÓN	
Objetivo: Fomentar e impulsar la formación en igualdad para todo el personal a lo largo de su carrera profesional.	
Medida/s (3): a) Realizar un estudio de necesidades formativas previo a la realización del Plan de Formación, desagregando mujeres y hombres, basado en las competencias profesionales del puesto de trabajo. Realización de encuesta interna. b) Realizar el plan de formación anual fomentando la participación de la plantilla y contando con la persona responsable de igualdad en la empresa. c) Disponer de información estadística, desagregada por sexo, sobre las acciones formativas realizadas por la plantilla.	
Objetivos y descripción detallada: a) Conocer las necesidades e inquietudes formativas de toda la plantilla. b1) Promover la realización de acciones formativas que contribuyan al desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a las necesidades del puesto de trabajo, sin distinción de género. Se deberá incluir la formación del Plan de Igualdad, como materia obligatoria, dentro del plan de formación anual. c) Conocer con detalle las acciones formativas demandadas por la plantilla y las realmente ejecutadas durante el año natural.	
IMPLANTACIÓN (ADA 4)	
Personas destinatarias: - Toda la empresa, incluidas las personas de nueva incorporación.	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de implantación, seguimiento y evaluación. - Dpto. de RRHH.
Recursos asociados y evidencias documentales: Salvo que se indique lo contrario, los recursos para la realización de encuestas e informe de necesidades serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa. Para el desarrollo de las distintas acciones formativas, se podrá contratar la formación a organizaciones externas. Se deberán conservar copias de los justificantes/diplomas de haber superado los cursos por parte de la plantilla.	
Cronograma de implantación: a) 1^{er} S del año 2026, para el año 2027 y siguientes, durante el mes de octubre de cada año. b) 1^{er} S del año 2026, para el año 2027 y siguientes, antes de comenzar cada año natural. c) 1^{er} T de cada año a partir de 2027.	

PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 4)	
Presupuesto estimado de las actuaciones: 600 € anuales (valorar si existen créditos formativos para bonificar alguna de las actividades y así se puede conseguir reducir el presupuesto económico)	
SEGUIMIENTO (ADA 4)	
Responsable de seguimiento: - Gerencia. - Comisión negociadora y seguimiento.	
Indicadores de cumplimiento: a) Fecha de elaboración del estudio. b) Fecha de elaboración del plan de formación. c) % de mujeres y hombres que acceden a la formación.	
Cronograma de seguimiento: a) 3 ^{er} T del año 2026, para el año 2027 y siguientes, durante el mes de diciembre de cada año. b) 1 ^{er} S del año 2026, para el año 2027 y siguientes, durante el mes de enero de cada año. c) 2 ^o T de cada año a partir de 2027.	



AREA DE ACTUACION 5 (ADA 5) PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivo: Promover y garantizar, de manera efectiva, los criterios de igualdad de oportunidades en todos los procesos relativos a la promoción entre mujeres y hombres.	
Medida/s (2): a) Priorizar la promoción interna, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa. b) Realizar un informe de seguimiento anual específico de las promociones por grupos y/o categorías profesionales, desagregadas por sexo.	
Objetivos y descripción detallada: a) Promoción interna de las personas que ya forman parte de la plantilla (especialmente del sexo subrepresentado) antes de acudir a procesos externos para cubrir vacantes existentes en la empresa. b) Establecer criterios claros y objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.	
IMPLANTACIÓN (ADA 5)	
Personas destinatarias: - Toda la empresa.	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de implantación, seguimiento y evaluación. - Dpto. de RRHH.
Recursos asociados y evidencias documentales: Salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa. Con la previa descripción y desarrollo de las características, funciones y responsabilidades de cada grupo/categoría profesional, la empresa deberá conservar los documentos que justifiquen la necesidad de cobertura de un puesto vacante y de que no se ha podido cubrir con personal interno que ya forma parte de la plantilla. Se deberá argumentar de una manera objetiva y transparente.	
Cronograma de implantación: a) A partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad. b) 1 ^{er} T de cada año a partir de 2027.	
PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 5)	
Presupuesto estimado de las actuaciones: Costes administrativos y gestión internos.	

SEGUIMIENTO (ADA 5)	
Responsable de seguimiento:	- Comisión negociadora y seguimiento.
Indicadores de cumplimiento:	a) Número de promociones internas/nº de contrataciones externas, desagregado por sexo, puesto y grupo profesional. b) Fecha del informe de seguimiento.
Cronograma de seguimiento:	a) 2º S de cada año a partir del año 2026. b) 2º T de cada año a partir de 2027.



AREA DE ACTUACION 6 (ADA 6) CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
Objetivo: Garantizar que las condiciones laborales entre mujeres y hombres están equiparadas, incluidas las relativas a la retribución.	
Medida/s (3): a) Realizar un documento en el que se recojan todas las condiciones de trabajo que afectan a las personas trabajadoras, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten a toda la plantilla, sin distinción de que sean mujeres u hombres (jornada, horario de trabajo, vacaciones, turnos, prevención de riesgos laborales, sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de incentivos, entre otras). Comunicárselo a la plantilla. b) Revisar y analizar los grupos y/o categorías profesionales, los diferentes puestos de trabajo y la descripción de las funciones y competencias. c) Auditorías salariales. Contemplando la retribución/salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor. .	
Objetivos y descripción detallada: a) Que la plantilla conozca y comprenda cuáles son los derechos que tienen en la empresa. Este documento se puede anexas a futuros contratos de trabajo que realice la empresa. b) Revisar y actualizar los actuales grupos y/o categorías profesionales de la empresa y describir cuáles son las funciones y competencias de cada una de ellas. Se debe hacer de manera específica y detallada, de forma que para la VPT se pueda conocer cuáles son los factores y subfactores determinantes para cada puesto de trabajo. c) Aplicar un sistema retributivo que no genere discriminación y que mantenga una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, de forma que garantice la transparencia del sistema retributivo de SOS ANIMAL.	
IMPLANTACIÓN (ADA 6)	
Personas destinatarias: - Toda la empresa.	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de seguimiento. - Dpto. de RRHH y servicio externo de PRL.
Recursos asociados y evidencias documentales: Salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa.	

- a) Se deberá conservar el documento elaborado inicialmente y las nuevas versiones en las que se relacionen todas las condiciones de trabajo que afectan a las personas trabajadoras de la empresa. Asimismo, se deberá comunicar a la plantilla el procedimiento de selección.
- b) La descripción de los grupos y categorías profesionales quedará por escrito para complementar lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.
- c) La auditoría salarial inicial, así como las futuras actualizaciones, servirán como evidencia del objetivo alcanzado.

Cronograma de implantación:

- a) 2º S 2026.
- b) 2º S 2026 y 2º S 2028.
- c) 1º T 2028.

PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 6)

Presupuesto estimado de las actuaciones: Costes administrativos y gestión internos.
Posibles trabajos externos, 500 € anuales.

SEGUIMIENTO (ADA 6)

Responsable de seguimiento:

- Comisión negociadora y seguimiento.
- Dpto. de administración y RR.HH.

Indicadores de cumplimiento:

- a1) Número de condiciones de trabajo analizadas.
- a2) Número de comunicaciones al personal.
- b1) Número de grupos/categorías analizadas.
- c) Documentos de las auditorías retributivas.

Cronograma de seguimiento:

- a) 1º T de cada año a partir del año 2027.
- b) 1º S de cada año a partir del año 2027.
- c) 1º S 2028.



AREA DE ACTUACION 7 (ADA 7) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Objetivo: Conseguir que de forma efectiva se ejerciten de forma corresponsable los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
Medida/s (4): a) Crear un folleto informativo con las medidas de conciliación contempladas en la normativa vigente, el convenio colectivo aplicable y aquellas que pueda mejorar la empresa y comunicárselo a toda la plantilla. b) Puesta en marcha de una campaña de sensibilización sobre fomento de la corresponsabilidad dirigida a difundir interna y externamente la idea de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres. c) Encuesta para medir la percepción del apoyo empresarial a la conciliación y posibles dificultades existentes. d) Participar en acciones formativas y/o en procesos de promoción aquellas personas que se acojan a una modificación de jornada por conciliación familiar.	
Objetivos y descripción detallada: a) Que las personas trabajadoras puedan conocer las medidas de conciliación actuales con las que cuenta la plantilla, para ello la empresa debe comunicarlo a través de los canales internos de información. b) La empresa debe realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes. Se pretende mejorar la información a los hombres sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales y concienciar de que la conciliación no solo es cosa de mujeres. c) Conocer la percepción de la plantilla sobre el apoyo de la empresa a la conciliación y realizar un estudio de detección de dificultades para la conciliación de la vida personal y laboral del personal y subsanar aquello que sea necesario. d) Garantizar que cualquier persona de la empresa pueda participar en las acciones formativas y/o procesos de promoción que se realice en la empresa. La conciliación laboral, bajo ningún concepto, puede ser impedimento para el desarrollo profesional de ninguna persona de SOS ANIMAL.	
IMPLANTACIÓN (ADA 7)	
Personas destinatarias: - Toda la empresa.	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de seguimiento. - Dpto. de RRHH.



Recursos asociados y evidencias documentales:

Salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa.

- a) El folleto informativo se comunicará a todas las personas de la empresa, presentes y de nueva incorporación. Se conservará el folleto y justificantes de haberse comunicado.
- b) De las campañas informativas se deben guardar como evidencias documentales, copia de las campañas o comunicaciones realizadas.
- c) La encuesta se realizará online. Los resultados obtenidos se conservarán por parte del departamento de RRHH para realizar comparativas anuales y valorar posibles mejoras.
- d) Las acciones formativas y/o procesos de promoción que realice la empresa se tendrán que comunicar de manera fehaciente a toda la plantilla. Se conservarán los comunicados realizados, copia de los contenidos formativos y de las hojas de asistencia o encuestas realizadas. En cuanto a los procesos de promoción, se conservará el comunicado realizado a toda la plantilla (correo electrónico, aviso por teléfono de anuncio en el tablón, etc.)

Cronograma de implantación:

- a) 1^{er} S de cada año a partir del año 2026.
- b) 2^o S de cada año a partir del año 2026.
- c) Durante el mes de abril de cada año a partir del año 2026.
- d) A partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.

PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 7)

Presupuesto estimado de las actuaciones: Costes administrativos y gestión internos. Los costes directos dependerán del nº de personas que puedan disfrutarlas al año.

SEGUIMIENTO (ADA 7)**Responsable de seguimiento:**

- Comisión negociadora y seguimiento.

Indicadores de cumplimiento:

- a) Número de envíos realizados.
- b) Número de campañas de sensibilización realizadas al año.
- c) Grado de percepción del apoyo empresarial.
- d) Número de sesiones formativas y/o procesos de promoción.

Cronograma de seguimiento:

- a) 3^{er} T de cada año a partir del año 2026.
- b) 1^{er} S de cada año a partir del año 2027.
- c) Durante el mes de mayo de cada año a partir del año 2026.
- d) Permanente.

AREA DE ACTUACION 8 (ADA 8)
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.

Medida/s (3):

- a) Implementación de políticas de acción positiva durante el proceso selectivo y promoción que favorezca el sexo infrarrepresentado en caso de tener los mismos méritos y competencias.
- b) Formar a las personas encargadas de los procesos de promoción en igualdad y evaluación del desempeño, con la finalidad de que cuando se tenga que realizar un proceso de promoción, las mujeres puedan optar a todas los grupos/categorías profesionales y funciones en las que estén infrarrepresentadas, de manera que les permita alcanzar puestos de mayor responsabilidad y se evite que tengan que afrontar mayores obstáculos para alcanzar una igualdad de oportunidades efectiva en el ámbito laboral.
- c) Disponer de información estadística anual, desagregada por sexo y grupos profesionales, sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, secciones/área y grupos profesionales.

Objetivos y descripción detallada:

- a) En los procesos de selección y promoción, ante dos candidaturas de diferente sexo, pero que ambas aportan el mismo valor, en lo que se refiere a formación, experiencia profesional, competencias, etc., se favorece al sexo que esté infrarrepresentado en el puesto de destino. Para garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de mayor rango jerárquico, se llevarán a cabo acciones positivas durante el proceso selectivo y de promoción, en caso de igualdad de capacitación e idoneidad, se escogerá a las mujeres.
- b) Que las personas encargadas de los procesos de promoción tengan conocimientos suficientes en igualdad y evaluación del desempeño para que, cuando se tenga que realizar un proceso de promoción, las mujeres puedan optar a todas los grupos/categorías profesionales y funciones en las que estén infrarrepresentadas, de manera que les permita alcanzar puestos de mayor responsabilidad y se evite que tengan que afrontar mayores obstáculos para alcanzar una igualdad de oportunidades efectiva en el ámbito laboral.
- c) Tener conocimiento y conciencia de la situación de la empresa en cada momento para erradicar la posible discriminación de las mujeres en los puestos, grupos profesionales y departamentos en los que se encuentran infrarrepresentadas.



IMPLANTACIÓN (ADA 8)	
Personas destinatarias: - Toda la plantilla. - Sociedad en general.	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de seguimiento. - Dpto. de RRHH.
Recursos asociados y evidencias documentales: Salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa. a) Se deberá registrar los procesos de selección y promoción que se realicen en la empresa, preferentemente con medios digitales. b) Los procesos de selección y promoción en la empresa deberán estar consensuados con la dirección de la empresa y se elaborarán informes que justifiquen los criterios de contratación o promoción llevados a cabo. c) Se debe disponer de cuadros comparativos de los últimos 4 años desagregados por sexo y categorías profesionales indicando el % de ocupación en cada grupo/categoría profesional.	
Cronograma de implantación: a) A partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad. b) 1 ^{er} S de todos los años a partir de 2027. c) A partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.	
PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 8)	
Presupuesto estimado de las actuaciones: Costes administrativos y gestión internos.	
SEGUIMIENTO (ADA 8)	
Responsable de seguimiento: - Comisión negociadora y seguimiento	
Indicadores de cumplimiento: a1) Número de procesos de selección y promoción realizados. a2) Número de mujeres contratadas con potencial de desarrollo profesional. b) Certificados de formación. c) Porcentaje de presencia femenina en cada grupo profesional.	
Cronograma de seguimiento: a) 1 ^{er} T de todos los años a partir de 2027. b) 2 ^º S de todos los años a partir de 2027. c) 1 ^{er} T de todos los años a partir de 2027.	

AREA DE ACTUACION 9 (ADA 9)
RETRIBUCIONES

Objetivo: Garantizar la aplicación efectiva del principio de equidad retributiva por un trabajo de igual valor y en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo.

Medida/s (3):

- a) Realizar periódicamente el registro retributivo conforme a la herramienta del Instituto de las Mujeres y según lo establecido en el Real Decreto 9020/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- b) Efectuar con la regularidad requerida la auditoría retributiva.
- c) Elaborar documento con la política retributiva que defina los conceptos retributivos y establezca criterios objetivos de asignación de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales. Cuando se proceda a hacer una oferta salarial por encima de la banda salarial establecida para la posición, se acompañará un informe sobre las particularidades y características objetivas de la persona candidata que justifique el mayor salario ofertado en comparación con otros del mismo nivel salarial.

Objetivos y descripción detallada:

- a) Con el registro retributivo se pretende que la organización conozca si los salarios se abonan dentro de los estándares de igualdad, evitando que se produzca brecha salarial y que se cumpla con el principio de «a igualdad de trabajo igual salario».
- b) Con la auditoría salarial se pretende, además del anterior objetivo, que la organización conozca con mayor profundidad si la política de retribución de la empresa se ajusta al principio de igualdad de oportunidades, dado que no se trata de un simple registro en cifras, sino que se requiere realizar la valoración de los puestos de trabajo por funciones y responsabilidades, y si el salario asignado se coherencia con los resultados obtenidos, pudiendo, además, comprobarse si existe algún tipo de brecha salarial o disfunciones en la política retributiva.
- c) Para una mayor transparencia en los conceptos retributivos devengados en las nóminas, se debe determinar qué concepto/s retributivos se van a emplear, para que cuando se haya pactado un salario bruto por encima de lo establecido en convenio colectivo, se establezca el mismo concepto para situaciones similares. De igual forma, se debe justificar el mayor salario que pueda tener una persona en comparación con otra de igual grupo/categoría profesional pero que, por los requerimientos técnicos, de antigüedad, experiencia y capacitación, hagan que el salario de una persona tenga que ser superior al de otro de igual grupo/categoría profesional.



IMPLANTACIÓN (ADA 9)	
Personas destinatarias: - Toda la empresa.	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de seguimiento. - Dpto. de RRHH.
Recursos asociados y evidencias documentales: Salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa. a) Se deberá conservar el registro retributivo y el informe anual relativo al mismo. b) Se deberá conservar el documento con la auditoría retributiva. c) A partir de las nóminas de 2026, los conceptos retributivos para pactar un salario bruto deben ser idénticos.	
Cronograma de implantación: a) 1 ^{er} T de cada año a partir del año 2026. b) 1 ^{er} S de 2028 (a mediación de la vigencia del plan de igualdad). c) 2º S de 2026.	
PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 9)	
Presupuesto estimado de las actuaciones: Costes administrativos y gestión internos. Costes externos: 500 € anuales	
SEGUIMIENTO (ADA 9)	
Responsable de seguimiento: - Comisión negociadora y seguimiento.	
Indicadores de cumplimiento: a) Porcentaje de brecha salarial por escalas. b) Informe de auditoría retributiva. c) Documentos realizados con la política retributiva de la empresa.	
Cronograma de seguimiento: a) 2º T de cada año a partir de 2026. b) 2º S de 2028. c) 1 ^{er} S de 2027.	

AREA DE ACTUACION 10 (ADA 10) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo: Implantación efectiva del protocolo existente, formando al personal y realizando acciones comunicativas.	
Medida/s (2): a) Formación a toda la plantilla de la empresa (incluida la gerencia y dirección) en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Independientemente de las sesiones formativas, la empresa debe facilitar el contenido íntegro del Protocolo. b) Realizar una campaña anual (como mínimo) de sensibilización que recuerde a toda la plantilla la existencia del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluya, entre otros contenidos, situaciones de acoso, los canales de difusión del Protocolo y de denuncias 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, los aspectos esenciales recogidos en el procedimiento de prevención y actuación.	
Objetivos y descripción detallada: a) La formación del personal de la empresa para prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo se considera fundamental. Asimismo, se debe formar a la Comisión Instructora para que pueda estar preparada en el supuesto de que ocurra cualquier situación que requiera la activación del protocolo. Todas las personas de la empresa deben tener acceso al Protocolo y al tríptico informativo que ha elaborado la empresa. b) Comunicar de forma efectiva el contenido del Protocolo de acoso sexual y por razón de género a toda la plantilla incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso. La realización de campañas de sensibilización también es básica en este aspecto, para mostrar el principio de tolerancia cero, así como para indicar los recursos y canales existentes.	
IMPLANTACIÓN (ADA 10)	
Personas destinatarias: - Toda la empresa.	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de seguimiento. - Dpto. de RRHH. - Empresa externa especializada.
Recursos asociados y evidencias documentales: Salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa. a) Para impartir la formación se podrá contratar a una organización externa. Como evidencia, deberá guardarse el plan de formación aprobado, copia de los contenidos formativos y de las hojas de asistencia o encuestas realizadas a las personas trabajadoras.	



b) La comunicación o campañas dirigidas al personal deberán tener el siguiente contenido: b.1. Compromiso de la empresa. b.2. Existencia del protocolo y lugar en donde acceder a su contenido. b.3. Ejemplos que recuerden cuándo nos hallamos ante una situación de acoso y qué hacer en dicho caso. Se realizará una encuesta anual para conocer el % de personas que conocen de la existencia del Protocolo y su contenido.
Cronograma de implantación: a) 2º S de cada año a partir de 2026. b) 1º S de cada año a partir de 2026.
PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 10)
Presupuesto estimado de las actuaciones: Costes externos de formación y comunicación: 800 € anuales, valorar formación bonificada.
SEGUIMIENTO (ADA 10)
Responsable de seguimiento: - Comisión negociadora y seguimiento.
Indicadores de cumplimiento: a1) Porcentaje de personas formadas desagregadas por sexo. a2) Porcentaje de personas que conoce existencia del Protocolo desagregadas por sexo. b) Número de comunicaciones realizadas cada año.
Cronograma de seguimiento: a) 1º T de cada año a partir de 2027. b) 4º T de cada año a partir de 2026.



AREA DE ACTUACION 11 (ADA 11)
COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA
INFORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA SOBRE LA PUBLICIDAD E IMAGEN.

Objetivo: Instaurar en la empresa un flujo de comunicación eficaz en materia de igualdad, permitiendo informar de las medidas de igualdad así como que cualquier persona pueda comunicar de forma confidencial cualquier desviación o no conformidad.

Medida/s (3):

- a) Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan tanto en las comunicaciones internas (manual de acogida, tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) como externas (página web, ofertas de trabajo, relaciones con la prensa, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género y la no perpetuación de los estereotipos de género.
- b) Realizar campañas de comunicación y sensibilización. En principio se considera primordial realizarlas sobre el Protocolo de Acoso, el Plan de Igualdad y los derechos reconocidos al personal (conciliación). También se debe informar a toda la plantilla de las personas que componen la Comisión de Seguimiento y las funciones que tienen.
- c) Publicitar y comunicar el contenido del Plan de Igualdad, facilitando su acceso y conocimiento por toda la plantilla a través de los medios de comunicación internos. De igual forma se realizará la comunicación externa del Plan de Igualdad, a través de la página web de la empresa para su conocimiento por parte del público en general.

Objetivos y descripción detallada:

- a) Revisar todos los textos e imágenes que utiliza la empresa y modificar aquel lenguaje que sea necesario para que sea del todo inclusivo y no sexista.

Para ello, la empresa se puede ayudar de algunas de las guías publicadas en el siguiente documento y su consiguiente repositorio:

[Microsoft Word - Guías Uso no sexista del Leguaje .docx \(inmujeres.gob.es\)](#)

- b) La realización de campañas de comunicación y sensibilización resulta fundamental para instaurar una cultura de igualdad en la empresa, manifestando su compromiso con la materia.

Para ello, se deberá realizar una programación anual comunicativa, con los aspectos y materias a tratar, así como los medios en donde se realizarán y su enfoque (atendiendo entre otras particularidades a la inclusión de lenguaje no sexista o incluyente).

- c) El contenido del Plan de Igualdad y el compromiso que tiene la empresa con la igualdad no solo debe realizarse de «puertas hacia adentro», sino que debe ser exteriorizado para que terceras partes lo tengan presente a la hora de actuar con la empresa. Por ello, se considera necesario facilitar su acceso y conocimiento por toda la plantilla a través de los medios de comunicación internos y de igual forma, publicar el Plan de Igualdad dentro de la propia página web de la empresa.



IMPLANTACIÓN (ADA 11)	
Personas destinatarias: - Toda la empresa. - Sociedad en general.	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de seguimiento. - Dpto. de RRHH. - Servicio técnico/mantenimiento página web.
Recursos asociados y evidencias documentales: Salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa. Si se requiere servicios externos, la empresa los subcontratará. a) Toda el personal de la empresa, cuando detecte cualquier aspecto que considere modificable, así como el/la profesional que gestione el mantenimiento de la página web, previa corrección del texto por parte de la empresa, deberá actualizar y cambiar aquel contenido que sea necesario. b) Se deberá conservar el plan anual de comunicación y copias de las campañas. c) La comunicación o campañas realizadas, tanto internas como externas, para dar a conocer el Plan de Igualdad.	
Cronograma de implantación: a) 2º S de cada año a partir de 2026. b) 2º S de cada año a partir de 2026. c) 2º T de cada año a partir de 2026.	
PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 11)	
Presupuesto estimado de las actuaciones: Costes externos de servicios de página web y campañas anuales de comunicación y sensibilización: 400 € anuales.	
SEGUIMIENTO (ADA 11)	
Responsable de seguimiento: - Comisión negociadora y seguimiento.	
Indicadores de cumplimiento: a) Número de documentos e imágenes revisados. b) Número de comunicaciones realizadas al año. c) Número de comunicados realizados al año.	
Cronograma de seguimiento: a) 1º S de cada año a partir de 2027. c) 1º S de cada año a partir de 2027. d) 3º T de cada año a partir de 2026.	

AREA DE ACTUACION 12 (ADA 12) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
Objetivo: Integrar la igualdad de oportunidades en el sistema de prevención de riesgos laborales actual con el fin de adaptarla a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.	
Medida/s (2): a) Informar al Servicio de PRL de la implantación del Plan de Igualdad en SOS ANIMAL para incorporar la perspectiva de género y la evaluación específica de riesgos psicosociales. b) Considerar las variables relacionadas con el sexo en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	
Objetivos y descripción detallada: a) Integrar el enfoque de género en todas las condiciones de trabajo y garantizar el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en relación con la prevención de riesgos laborales. b) Se pretende que en la evaluación de riesgos profesionales se establezca el sexo como criterio transversal en su valoración, con la finalidad de que todos los puestos de trabajo sean valorados atendiendo a ambos géneros, y se prevengan y eviten riesgos que puedan derivarse de las particularidades de cada sexo. De esta manera se conseguirá, por defecto, que todos los puestos se evalúen desde una perspectiva de género, desde el diseño y de forma proactiva, independientemente de los puestos de trabajo. Asimismo, se le deberá comunicar esta evaluación al personal.	
IMPLANTACIÓN (ADA 12)	
Personas destinatarias: - Toda la empresa.	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de seguimiento. - Dpto. de RRHH. - Servicio de prevención de riesgos laborales.
Recursos asociados y evidencias documentales: Salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa. a) La comunicación que se realice al servicio de prevención de riesgos laborales se conservará como muestra de su comunicación. La comisión de seguimiento velará porque en la actualización/es de la evaluación de riesgos laborales se incorpore la perspectiva de género y se haga mención expresa a los riesgos psicosociales.	



b) Se podrá contratar la evaluación a una organización externa, si bien deberá incluirse en el contrato la perspectiva de género como factor de valoración del riesgo.
Se conservará el informe de la evaluación de riesgos en el que se constate que se ha utilizado la perspectiva de género en su elaboración.
Igualmente se guardará copia de la comunicación a las personas trabajadoras.

Cronograma de implantación:

a) 1^{er} S 2026.

b) 1^{er} S de 2026 y cada vez que se realice una evaluación de riesgos.

PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 12)

Presupuesto estimado de las actuaciones: Costes administrativos y gestión internos.
Costes externos de servicios de PRL: 700 € anuales.

SEGUIMIENTO (ADA 12)

Responsable de seguimiento:

- Comisión negociadora y seguimiento.

Indicadores de cumplimiento y pesos otorgados por acción:

a) Número de evaluaciones de PRL.

b) Número de puestos de trabajo evaluados con perspectiva de género/ nº de puestos de trabajo.

Cronograma de seguimiento:

a) 2º S de cada año a partir de 2026.

b) 2º S de 2026 y de forma permanente.



AREA DE ACTUACION 13 (ADA 13) VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo: Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género y mejorar la situación social de las trabajadoras en situación de violencia de género. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.	
Medida/s (2): a) Campañas contra la violencia de género, en especial el 25N. b) Permiso retribuido de 2 días laborables para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.	
Objetivos y descripción detallada: a) Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género. Sensibilizar mediante la realización de campañas especiales contra la Violencia de Género, especialmente el 25N, el día internacional contra la violencia de género, a través de la página web de la empresa, la intranet corporativa y otros canales de comunicación. b) Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de género. Se concederá un permiso retribuido de 2 días laborables para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género que decida y tenga derecho a trasladarse a otro lugar de trabajo y localidad de su residencia habitual, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa.	
IMPLANTACIÓN (ADA 13)	
Personas destinatarias: a) Toda la empresa. b) Mujeres víctimas de violencia de género	Responsables de implantación: - Gerencia. - Comisión de seguimiento. - Dpto. de RRHH.
Recursos asociados y evidencias documentales: Salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa. a) Se deberá conservar el plan anual de comunicación y copias de las campañas. b) Se deberá conservar la comunicación de la medida a las personas trabajadoras.	
Cronograma de implantación: a) Todos los años a partir de 2026. c) A partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.	
PRESUPUESTO ECONÓMICO (ADA 13)	
Presupuesto estimado de las actuaciones: Costes administrativos y gestión internos. Costes externos de servicios: 700 €.	

La medida de permiso retribuido dependerá del número de situaciones que puedan dar derecho.

SEGUIMIENTO (ADA 13)

Responsable de seguimiento:

- Comisión negociadora y seguimiento.

Indicadores de cumplimiento:

- a) Número de campañas realizadas al año.
- b) Número de mujeres que hacen uso del permiso retribuido.

Cronograma de seguimiento:

- a) Todos los años a partir de 2026.
- c) 4º T de cada año a partir de 2026.

9.3. Cronograma de trabajo para la implantación del Plan de Igualdad

Aunque en cada una de las áreas de actuación se ha señalado el cronograma de implantación y el cronograma de seguimiento, la empresa elaborará, de manera más resumida, el cronograma de implantación de cada una de las medidas indicadas en el presente Plan de Igualdad.

Este cronograma de implantación y seguimiento se podrá controlar y gestionar mediante un software específico de proyectos para controlar que se cumplan los plazos establecidos y/o las posibles desviaciones que se pudieran suceder.

10. PROCESOS DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. RESPONSABLES Y NOMBRAMIENTO

Desde que empieza a negociarse un Plan de Igualdad, así como posteriormente en su fase de implantación, seguimiento y evaluación, se definirán nombres de personas y/o comisiones que se encargan de su ejecución y desarrollo. De cualquier forma, en las distintas fases, y para referirse a estas personas/comisiones encargadas, se podrá denominar con carácter genérico “Comisión de Igualdad”, como aquella que es responsable en un determinado momento del desarrollo del proyecto de Igualdad en la empresa.

10.1. Procesos de implantación y seguimiento

Para alcanzar los objetivos determinados por cada área de actuación, se fijan determinadas medidas o acciones para cada uno de ellos, las cuales deben ser objeto de tres procesos, a saber:

a) Proceso de implantación: en el cual, una vez establecidas las medidas por cada objetivo y los indicadores para analizar su cumplimiento, son llevadas a cabo por los responsables de su implantación en el tiempo establecido para ello.

b) Proceso de comprobación y seguimiento: en el cual los responsables del seguimiento del Plan de Igualdad deberán verificar, en el periodo establecido y atendiendo a los indicadores fijados previamente, que las medidas o acciones fueron implantadas dentro de los márgenes preestablecidos.

c) Proceso de evaluación: mediante la evaluación del Plan de Igualdad, se pretende que, a partir de la información y documentación recopilada en los anteriores procesos, se realice un análisis crítico del proceso en su conjunto.

10.2. Responsables de la implantación, seguimiento y evaluación

Para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad se deberán nombrar, con carácter principal, a una persona responsable de igualdad y a una Comisión de Seguimiento.

10.2.1. Comisión de seguimiento

La comisión de seguimiento es el máximo órgano de representación de igualdad y es el encargado de revisar que el Plan de Igualdad se cumple en sus propios términos.

Estará compuesta por la representación de la empresa y por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, y en su ausencia, por el/los sindicato/s firmantes del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento podrá ser asistida por una consultoría/asesoría externa experta en la materia.



10.2.2. Responsable de igualdad

La persona responsable de igualdad podrá ser externa o interna, debiendo tener formación o experiencia en la implantación de sistemas de igualdad o comprometerse a conseguirla en un plazo no superior a 6 meses, corriendo este gasto a cargo de la empresa.

La persona responsable de igualdad tendrá plena independencia y autonomía a la hora de ejercer sus funciones, y en el supuesto de tener una vinculación laboral con la empresa, tendrá plena indemnidad respecto a decisiones extintivas o despidos por motivos que tengan lugar por el cumplimiento de sus funciones en materia de igualdad.

10.2.3. Responsable de departamento

Las personas responsables de cada departamento serán las encargadas de impulsar y llevar a cabo la implantación de las medidas en sus departamentos respectivos, cuando así les sean asignadas, las cuales serán verificadas, con su visto bueno, por el responsable de igualdad.

En el supuesto de que la persona responsable de departamento sea también la responsable de igualdad o pertenezca a la Comisión de Seguimiento, esta deberá abstenerse de realizar la primera verificación (visto bueno) o efectuar las labores de seguimiento en aquellas funciones de implantación que se le hayan encomendado.

10.2.4. Responsables de la evaluación

Las personas que participarán en la evaluación del Plan de Igualdad serán:

- i) La Dirección de la Empresa
- ii) La Comisión de Seguimiento.
- iii) La plantilla, participando en las tareas establecidas.

10.3. Nombramiento de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Negociación, pasada la fase de diagnóstico e implantación del plan, pasará a denominarse Comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión del Plan, la cual estará integrada por las mismas personas que conforman la primera. Se



reunirá con la periodicidad necesaria, para dar seguimiento a las medidas planteadas en el Plan, así como para dar respuesta a las propuestas de la plantilla.

Funciones de la comisión de seguimiento

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Verificar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para
- Fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación. Promover acciones formativas y de sensibilización.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

Confidencialidad: todas las personas componentes de la Comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión del Plan se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en las actas de cada una de las reuniones de negociación del Plan de Igualdad.

10.4. Nombramiento de la persona responsable de igualdad

En el mismo día de su constitución, la Comisión de Seguimiento acuerda quién será la persona responsable de igualdad, la cual deberá formarse en materia de igualdad en un periodo de seis meses desde su nombramiento. Esta persona realizará las siguientes funciones:

- Seguimiento de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad
- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los avances del Plan
- Elaborar informes periódicos anuales
- Convocar y coordinar las reuniones de la Comisión de Seguimiento



- Instar la formalización de los procesos que pudieran requerirse derivados del Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará en paralelo con la ejecución, para poder controlar y verificar que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del plan, a la vez servirá para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

11. GESTIÓN DE INCIDENCIAS/IRREGULARIDADES Y NO CONFORMIDADES

11.1. Definiciones

A los efectos de la gestión del Plan de Igualdad, se consideran:

a) Incidencias/irregularidades: aquellos hechos o actos que suponen desviaciones del Plan de Igualdad que, aunque en un principio no revisten especial gravedad, deben ser corregidos con rapidez para evitar su reproducción y que puedan llegar a convertirse en no conformidades.

Ejemplo: se cumple una determinada medida en su implantación o seguimiento, pero en algunas ocasiones existen datos o fases que no se cumplimentan correctamente o están incompletos.

b) No conformidades: son aquellas conductas o hechos que implican un incumplimiento de cierta gravedad (leve, moderada o grave) de las determinaciones del Plan de Igualdad

Ejemplos:

- No se realiza la implantación o el seguimiento de una determinada medida.
- No se respeta el principio de igualdad de oportunidades o no se cumplen las medidas de forma sustancial y sin justificación alguna, una vez que han sido aprobadas (v.g. se producen discriminaciones por razón de sexo, se produce algún acto de acoso o no se otorgan los permisos retribuidos aprobados).

11.2. Acciones correctivas

Siempre que se produzca una incidencia o no conformidad, se deberá valorar la necesidad de establecer acciones correctivas para eliminar y prevenir las causas que la hayan originado, con la finalidad de que no se reproduzcan.



A tal efecto, la Comisión de Seguimiento o, en su caso, la organización externa, deberán proceder a su evaluación conforme a los siguientes puntos:

11.2.1. Análisis e implementación

Una vez que se hayan evaluado las causas, efectos, responsables y demás parámetros establecidos, se deberá analizar qué tipo de acciones se deberán implementar para eliminar, prevenir o detectar la desviación acaecida y evitar que se reproduzca.

Tras ser propuestas y aprobadas las acciones correctoras, se deberán designar las personas encargadas de su implementación, los plazos estimados y los recursos disponibles para llevarlas a cabo.

Igualmente, se deberán establecer los indicadores de medición y la periodicidad del seguimiento a realizar.

11.2.2. Seguimiento y medición

Tras la implementación de las acciones correctivas, se deberá proceder al seguimiento para conocer el grado de su desempeño y eficacia, así como la necesidad, en su caso, de adoptar nuevas acciones.

A tal efecto, la Comisión de Seguimiento o la asesoría/consultoría externa deberán realizar los controles y medición de los resultados, no pudiendo coincidir las personas que implementan la acción correctiva con las que realizan el seguimiento y medición.

12. INFORMES DE IGUALDAD

12.1. Finalidad y tipos

Mediante el sistema de informes de igualdad se pretende conseguir que exista una información fluida entre todas las partes implicadas en el sistema, dejando constancia del estado de desarrollo y eficacia en su implementación.

Por estas razones, se establecen tres tipos de informes:

- a) **El informe anual de seguimiento.**
- b) **Los informes de evaluación:** intermedio y final.



c) **Los informes extraordinarios:** que se realizarán, a juicio del responsable de igualdad o de la Comisión, cuando existan incidencias o no conformidades que así lo aconsejen.

Y a título enunciativo, pero no limitativo, cuando:

- a) Se haya programado con ocasión de la aprobación del anterior informe anual para alguna medida, acción u objetivo.
- b) Se produzca una no conformidad trascendental en la implementación del Plan de Igualdad que impida la consecución de sus objetivos o su funcionamiento normal sin realizarse cambios o modificaciones sustanciales.
- c) Se haya producido una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, o exista en la empresa una víctima de violencia de género.

12.2. Responsables de su elaboración

a) El informe anual de seguimiento será efectuado por el responsable de igualdad, del cual se le dará traslado a la Comisión de Seguimiento para su aprobación.

b) Los informes de evaluación serán realizados por la Comisión de Seguimiento, pudiendo encomendárselo al responsable de igualdad cuando forme parte de la misma. Igualmente, dichos informes deberán ser aprobados por la Comisión de Seguimiento y la Dirección de la empresa.

c) Los informes extraordinarios se realizarán por el responsable de igualdad y deberán ser aprobados por la Comisión de Seguimiento.

En el supuesto de que se produzca en el responsable de igualdad cualquier conflicto de intereses, la Comisión de Seguimiento podrá nombrar a cualquier otra persona interna o externa que realice dicho informe. Las conclusiones de los informes, así como las medidas aprobadas, en su caso, serán comunicadas al personal.

12.3. Programación

Los informes anuales de seguimiento y de evaluación se realizarán en los periodos establecidos en los calendarios.



12.4. Contenido

La comisión de seguimiento deberá establecer los requisitos e información que deberá contener dichos documentos.

13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN.

Cualquier tipo de decisión que se implemente por acuerdo entre las partes y que mejore lo establecido en el presente se incorporará al contenido de este Plan.

En el supuesto en el que surjan discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación de las medidas del Plan, estarán legitimados para iniciar los procedimientos ante la Comisión de seguimiento quienes, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos. La discrepancia se formalizará por escrito ante la Comisión de seguimiento y, por acuerdo de ésta, se podrá solicitar la actuación mediadora.

A falta de acuerdo, las partes someterán la discrepancia surgida, con carácter preferente a la mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales (SERCLA).

APROBADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA
En Málaga, a 19 de febrero de 2026

Este documento queda protegido por los derechos de propiedad intelectual de la SOS ANIMAL CATYCAN, SL, quedando prohibido su uso para finalidades diferentes a su lectura, quedando prohibida su difusión, copia o plagio, sin expresa autorización de la SOS ANIMAL CATYCAN, SL.

