

A vertical orange bar is positioned on the left side of the page. A grey outline of a rectangle is centered vertically, overlapping the orange bar. The text is placed within the right portion of this grey outline.

I PLAN DE IGUALDAD

CINK VENTURING

Contenido

1.	DATOS DE LA EMPRESA	3
1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	PRINCIPIOS.....	6
3.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	8
4.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	10
5.	CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD	11
6.	COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	13
7.	PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD.....	14
8.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	15
9.	OBJETIVOS.....	27
10.	MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD.....	30
	RESPONSABLE DE IGUALDAD	31
	10.1. - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	31
	10.2. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	33
	10.3. - FORMACIÓN.....	34
	10.4. - PROMOCIÓN PROFESIONAL	36
	10.5. - CONDICIONES DE TRABAJO	37
	10.6. - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	39
	10.7. - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	39
	10.8. - RETRIBUCIONES.....	40
	10.9. - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	40
	10.10. - SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	42
	10.11. - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.....	43
	10.12. - VIOLENCIA DE GÉNERO	44
11.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	47
12.	MEDIOS Y RECURSOS.....	49
13.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	50
14.	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	54
15.	PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD	59
16.	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	60

0. DATOS DE LA EMPRESA

DATOS CORRESPONDIENTES AL PERIODO	1 ENERO 2023 A 31 DICIEMBRE 2023
---	----------------------------------

Datos generales

Denominación social:	CINK VENTURING		
Forma jurídica:	SL		
CIF	B-84614734		
CNAE	8299 OTRAS ACTIVIDADES DE APOYO A LAS EMPRESAS		
Dirección:	Paseo de la Castellana 194, bajo b 28046 - Madrid		
Comunidad Autónoma	Madrid		
Teléfono:	915 348 459		
E-mail:	hola@cinkventuring.es		
Página Web:	https://cinkventuring.es/		
	Mujeres	Hombres	TOTAL
Personas trabajadoras	42	16	58
Representantes de las personas trabajadoras	0	0	0
Centros de trabajo	1, en Madrid		

1. INTRODUCCIÓN

MARCO LEGAL

Los Planes de Igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del I Plan de Igualdad de CINK VENTURING.

ÁMBITO EUROPEO

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

1. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
3. 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.
4. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
5. Ley Orgánica 10/2023, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
6. Ley 15/2023, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

AGENDA 2030

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el I Plan de Igualdad de CINK VENTURING se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



2. PRINCIPIOS

El I Plan de Igualdad de CINK VENTURING se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la asociación en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la entidad en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad, es:

- **Estratégico:** refuerza el enfoque en la entidad a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la entidad en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la representación legal de la plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la entidad.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del I Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todas las personas que trabajan en la entidad.

Los principios rectores de este I Plan de Igualdad que la Dirección de CINK VENTURING hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

<p>PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>La igualdad de trato 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.</p>
<p>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.</p>
<p>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.</p>
<p>PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL</p>	<p>Se considera 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.</p>
<p>PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>Se considera acoso por razón de sexo cualquiera 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.</p>
<p>PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS</p>	<p>Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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 hombres y mujeres.</p>
<p>PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA</p>	<p>El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.</p>
<p>PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD</p>	<p>Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.</p>

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Que con fecha 27 de junio de 2024, la representación de la empresa CINK VENTURING SL y la representación de las personas que trabajan en la empresa arriba mentadas, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa CINK VENTURING en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Con carácter previo se pone de manifiesto que en las fechas:

- 25 de abril de 2024
- 21 de mayo de 2024
- 11 de junio de 2024

la empresa envió invitación por correo electrónico con justificante de envío que se adjuntan a las organizaciones sindicales más representativas y sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora para constituir la Comisión Negociadora para la negociación del plan de igualdad de la empresa, según establece el artículo 5.3 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.

Ni UGT ni CCOO, sindicatos invitados, contestaron a ninguna de las tres invitaciones.

Siendo una obligación empresarial dar cumplimiento a la normativa en la elaboración de planes de igualdad (art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación) y a ante una situación excepcional de **imposibilidad negociadora no querida por la empresa, que puso todos los medios a su alcance para constituir adecuadamente la comisión negociadora**, se decide crear una comisión integrada exclusivamente por representantes designados por la misma.

Esto, en virtud de la Sentencia n.º 545/2024 ([ECLI:ES:TS:2024:2073](#)) del Tribunal Supremo que resuelve la situación producida ante la imposibilidad de inscribir un plan de igualdad elaborado por la empresa tras haber intentado, sin éxito, conformar la comisión

negociadora con los sindicatos ante la ausencia de representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

El I Plan de Igualdad de CINK VENTURING y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la entidad ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por 4 personas:

De una parte, como representación empresarial:

- María del Carmen García Baptista, en calidad de CPO – Chief People Officer (maricarmen@cinkventuring.com)
- Oscar Labado Martínez, en calidad de COO - Chief Operations Officer (oscar@cinkventuring.com)

En representación de las personas que trabajan en la empresa:

- Anastasia Holtsova Holtsova, en calidad de Manager – People (anastasia.holtsova@cinkventuring.com)
- Sergio Martínez Gonzalo, en calidad de Manager – Communication (sergio.martinez@cinkventuring.com)

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal

El ámbito de aplicación del presente I Plan de Igualdad se circunscribe a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas del grupo, mujeres y hombres de cualquier nivel jerárquico, grupo profesional, categoría y/o puesto de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el I Plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Si durante el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad se incorpora a las entidades personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial

El ámbito territorial es autonómico, ya que existe solo un centro de trabajo en Madrid.

Ámbito temporal

La vigencia del I Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 24 de julio de 2024 hasta el 23 de julio de 2028. Seis meses antes de finalizar la vigencia del Plan, se convocará a la Comisión Negociadora que dará inicio a las negociaciones de un nuevo Plan de igualdad.

5. CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

El sector de actividad

Desde Cink Venturing, buscamos impulsar una sociedad más emprendedora e innovadora. Para ello, apoyamos a los actores clave del ecosistema, diseñando, planificando y desarrollando servicios que les ayuden a alcanzar sus objetivos de innovación y transformación estratégica. Ponemos en marcha soluciones, tanto en el marco de la innovación abierta corporativa como en políticas e iniciativas públicas de fomento del emprendimiento, la innovación y el desarrollo económico.

Institución pública

En Cink Venturing queremos ser el *partner* de referencia en la gestión de iniciativas de fomento del emprendimiento, la innovación y el desarrollo económico. Para ello, ponemos a disposición de organismos públicos la experiencia y buen hacer que hemos acumulado a lo largo de numerosos años de trabajo y colaboración con múltiples entidades de carácter público. Esto lo realizamos a través del fomento de la cultura emprendedora, programas de apoyo a startups, programas de innovación abierta colaborativa y gestión y dinamización de ecosistemas de innovación y emprendimiento.

Corporación

Nuestro equipo acompaña a empresas en el impulso de la innovación, a través de la conceptualización, diseño y gestión de diferentes procesos de innovación, que aprovechen el talento interno, o que fomenten la innovación colaborativa con otros agentes del ecosistema. Esto lo hacemos a través del intraemprendimiento corporativo y desarrollo de la cultura emprendedora, *labs* de innovación y aceleradoras corporativas.

La empresa

CINK nace en el año 2011 como Cink Emprende. Fruto de la mentalidad emprendedora e inquietud empresarial de su fundador, Raúl del Pozo, se constituye una entidad orientada, desde el inicio, al apoyo al ecosistema emprendedor.

Aunque inicialmente el enfoque de los servicios a prestar era de Cink hacia la persona emprendedora de forma directa, poco a poco van surgiendo iniciativas, tanto públicas como privadas, que evidencian una conciencia socioeconómica con el emprendimiento y la innovación, lo que convierte a las administraciones y empresas de diferente índole en abanderados de nuevos programas y clientes directos de Cink.

Cink Emprende arranca con esta labor de servicios a terceros y la combina con la gestión de espacios e iniciativas propias.

La base y activo principal de Cink, desde su fundación, han sido, por un lado, una metodología práctica orientada a contribuir al impulso y aceleración de los proyectos empresariales mediante diferentes instrumentos (asesoramiento, incubación, aceleración entre otros) y, por otro lado, un riguroso método en la gestión de dichos programas orientada a conseguir la máxima satisfacción tanto de nuestros clientes como de las personas emprendedoras o usuarias de los servicios.

MISIÓN

Nuestra misión en CINK es poder contribuir con nuestra ayuda y experiencia a crear nuevas soluciones en todo el entorno emprendedor de una forma concreta y transparente.

VISIÓN

Gracias a nuestra trayectoria, pretendemos buscar la excelencia, asumiendo nuestra responsabilidad en conseguir que el mundo sea más innovador en consonancia y empatía.

VALORES

INTEGRIDAD: perseguimos adoptar una metodología de trabajo donde las personas sientan que existe una gran confianza dentro de la empresa, lo que se traduce en confianza mutua.

VOCACIÓN DE SERVICIO: empatizamos con las necesidades de nuestros clientes, dándoles un trato amable.

SIMPLICIDAD: utilizamos una comunicación basada en dar respuesta a las preguntas que pueden surgir. En este sentido ponemos el foco en la solución y no en el problema.

EXCELENCIA: abogamos por fomentar constantemente el espíritu crítico y colaborativo.

- **DISPERSIÓN GEOGRÁFICA**

Contamos con una sede principal, ubicada en Madrid. Parte del personal, principalmente de las áreas de Operaciones y Comunicación, desplaza a las instalaciones de clientes, según tipo de proyecto, las necesidades y actividades planteadas en planificación. Se realizan movilizaciones puntuales a lo largo del año, pues algunos de nuestros proyectos se desarrollan en otras comunidades autónomas; los viajes también pueden estar asociados a la participación del personal en eventos de networking, promoción y acción comercial.

6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Con la entrada en vigor de los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro y sobre transparencia retributiva, CINK VENTURING ha iniciado un proceso de negociación para la elaboración un plan de igualdad adaptado a la normativa vigente.

Para ello, el 23 de abril de 2024, la empresa ha formalizado el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objeto de adaptar su política de igualdad a la normativa.



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

D. Raúl del Pozo Ortes, en calidad de CEO de Cink Venturing S.L.

DECLARA 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 nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, se informará, interna y externamente según corresponda, de las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arribándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la participación de las organizaciones sindicales más representativas del sector al que pertenece la empresa en todo el proceso de negociación, elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.



El Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/20 sobre igualdad salarial serán el marco normativo de referencia en todas las fases de desarrollo del proceso para la implantación del plan de igualdad.

Y para los efectos que resulte oportuno lo firma en Madrid, a 23 de abril del 2024.

Raúl del Pozo Ortes

Firmado por 090117148 RAUL DEL POZO (R: 884614734) el día 24/04/2024 con un certificado emitido por AC Representación

7. PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente I Plan de Igualdad estará a disposición de la plantilla de la empresa. Se potenciará la difusión a través de los canales internos de comunicación de la empresa (intranet, tablón de anuncios, etc.)

8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

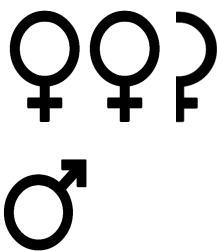
Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa en 2023 y a la actividad desarrollada en el mismo año.

El diagnóstico se ha realizado durante junio de 2024

Condiciones generales

El informe de diagnóstico contiene los datos estadísticos de distribución y concentración de la plantilla, así como la descripción de los procesos internos que lleva a cabo la empresa en la gestión de recursos humanos de cara a poder determinar la situación de partida de mujeres y hombres en materia de igualdad de oportunidades a la hora de acceder, permanecer y promocionar en CINK VENTURING.

En el periodo de un año CINK VENTURING ha contado con 58 personas dadas de alta como personal por cuenta ajena: 42 mujeres (72%) y 16 hombres (28%) y este es el dato que vamos a tomar como referencia para trabajar en el diagnóstico



La **brecha de género**, que se halla restando la tasa femenina menos la masculina, es de 44,83%. Cuanto más cerca de cero está la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

Un valor negativo evidencia que la diferencia es a favor de los hombres y un valor positivo a favor de las mujeres, como es el caso.

En CINK VENTURING el **índice de feminización** es de 2,63 o lo que es lo mismo, nos encontramos que por cada mujer empleada en la empresa hay 0,38 hombres. El 1 indicaría equidad, valores por debajo de 1 apunta a una infrarrepresentación de las mujeres y valores por encima de 1 indican feminización, como se puede ver en este caso.

En este caso, el porcentaje de mujeres es del 72% y el de hombres del 28%. Al estar por debajo del 40% el porcentaje de representación de hombres en la empresa y por encima del 60% la representación de las mujeres nos encontramos ante una empresa feminizada.

El dato de 58 personas en plantilla se corresponde con todas las personas que han estado de alta en 2023 y que han tenido retribución. Este es el dato que vamos a tomar como referencia para trabajar en el diagnóstico.

PLANTILLA POR EDAD

La edad de las personas de la plantilla se concentra en los puntos bajos, principalmente, entre los 30 a 34 años con un 21% de la plantilla (67% mujeres, 33% hombres) y entre 25 a 29 años con un 19% de la plantilla (91% mujeres, 9% hombres). En las franjas de 40 a 44 y de 45 a 49 años hay un 14% de la plantilla en cada una (75% mujeres, 25% hombres).

El resto de franjas de edad no supera ninguna el 10%.

Entre las personas trabajadoras de entre 35 a 39 años y de 55 a 59 años no hay ningún hombre.

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

El 100% de la plantilla tiene estudios universitarios

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal de CINK VENTURING tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 100% de las contrataciones.

PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

La jornada completa supone hacer el 100% de las horas de trabajo según el convenio colectivo (art. 28.1) y de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (art 34.2), es decir, una jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas.

Otro aspecto relacionado con el tipo de contrato es el tiempo de trabajo que regula, y nuevamente se refleja la apuesta por la solidez en la relación, ya que el 98% trabaja a tiempo completo y solo el 2% a tiempo parcial.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

Entre los contratos indefinidos destacan los de tiempo completo ordinarios, que suponen un 84% de los existentes y que tienen el 83% de la plantilla femenina y el 88% de la plantilla masculina.

El 12% de los contratos son indefinidos a tiempo completo provenientes de la conversión de contratos temporales (clave 189). Esto da idea de la política de la empresa de potenciar los contratos indefinidos.

Hay también un 2% de personas de la plantilla con contratos indefinidos a tiempo parcial, que corresponden al 0% de las mujeres de la plantilla femenina y al 6% de los hombres de la plantilla masculina, lo que indica mayor incidencia en hombres de los contratos a tiempo parcial indefinidos.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

La antigüedad aporta información muy relevante desde la perspectiva de género. La empresa lleva funcionando desde hace 13 años.

La antigüedad media de la plantilla es de 1,68 años; por sexo la antigüedad media de las mujeres es de 1,78 años y la de los hombres es de 1,42.

Un 7% de la plantilla lleva trabajos entre 5 y 10 años (100% mujeres, ningún hombre), Sólo un 3% lleva trabajados entre 3 a 5 años (ninguna mujer, 100% hombres) y donde hay un salto importante y se concentra la mayoría de la plantilla es en una antigüedad de 1 a 3 años, con el 62% de la plantilla (78% mujeres, 22% hombres). Con menos de 1 año de antigüedad hay un 28% de la plantilla (63% mujeres, 38% hombres).

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El convenio colectivo de aplicación es el de Sector de Oficinas y Despachos, suscrito por Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM) y CC OO y UGT por la representación sindical (código número 28003005011981)

- Grupo Profesional 1.
 - Nivel 1 – Titulado/a Superior
 - Nivel 2 – Titulado/a Medio y Jefe/a Superior

- Grupo Profesional 2.
 - Nivel 3 – Jefe/a 1ª, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a
 - Nivel 4 – Jefe/a 2ª, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación

- Grupo Profesional 3.
 - Nivel 5 - Ofic. 1ª Admtvo., Delineante Project., Operador 1ª
 - Nivel 6 - Ofic. 2ª Admtvo., Delineante, Operador 2ª, Encargado/a OV

- Grupo Profesional 4.
 - Nivel 7 - Dibujante, Ofic. 1ª OV, Conductor/a
 - Nivel 8 – Administrativo/a, Calcador/a, Grabador/a Datos, Ofic. 2ª OV Ofic

- Grupo Profesional 5.
 - Nivel 9 – Vigilante, Conserje, Ordenanza, Limpiador/a, Mozo, Peón, Auxiliar Administrativo

La distribución de la plantilla por grupos profesionales es la siguiente:

En el grupo profesional 1 está el 88% de la plantilla (75% de mujeres, 25% hombres) por tanto superan las mujeres a los hombres en porcentaje en el grupo más alto. Si nos fijamos en el índice de concentración, en el grupo profesional 1 están el 90% de las mujeres de la

plantilla femenina y el 81% de los hombres de la plantilla masculina. Estos datos expresan la alta cualificación que tiene la plantilla de la empresa.

En el grupo profesional 2 está el 9% de la plantilla (60% mujeres, 40% hombres) lo que indica que está equilibrado. Los índices de concentración por el sexo de la plantilla reflejan que en este grupo están el 7% de las mujeres de la plantilla femenina y el 13% de hombres de la plantilla masculina.

El grupo profesional 3 sólo representa un 3% de la plantilla (50% mujeres, 50% hombres). Aquí, encontramos el 2% de mujeres de la plantilla femenina y el 6% de los hombres de la plantilla masculina.

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

De los 12 puestos de trabajo que existen en la empresa, muchos de ellos están ocupados por 1 o 2 personas. Destacan con más de un 10% de la plantilla los siguientes puestos:

- Head – Operations (E&I) – con un 10% (83% mujeres, 17% hombres)
- Manager Communication – 17% de la plantilla (80% mujeres, 20% hombres)
- Manager Operations (E&I) – con un 22% de la plantilla (77% mujeres, 23% hombres)
- Manager Operations (PAE) – con un 26% de la plantilla (53% mujeres, 47% hombres)

Al observar el índice de concentración, observamos que las mujeres destacan en el puesto de Manager Operations E&I (24%) y Manager Operations PAE y Manager Communication (ambos con un 19% de las mujeres de la plantilla femenina). Además, hay mujeres en todos los puestos.

Por otro lado, los hombres sólo están en 7 de los 12 puestos de trabajo y se concentran básicamente en dos puestos: Manager Operations PAE (44%) y Manager Operation E&I (19%)

La segregación ocupacional, identifica cómo ciertos puestos de trabajo son desarrollados por un sexo determinado. En CINK VENTURING encontramos esta diferenciación de posiciones en la empresa con puestos ocupados 100% por mujeres, si bien es cierto que algunas de esas posiciones son ocupadas por una persona o dos, por lo que no se pueden sacar informaciones concluyentes.

Una vez visto las condiciones generales de la Plantilla, resumimos el diagnóstico de cada una de las áreas de estudio del I Plan de Igualdad.

Proceso de selección y contratación

ÁREAS DE VALOR

- Difusión interna y externa de las ofertas de empleo.
- Existe un área específica de Selección en la empresa.
- Prioridad del personal interno a la hora de acceder a la cobertura de vacantes.
- Utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo, entrevistas y evaluación de candidaturas.
- Existencia de un procedimiento estándar en el proceso de selección
- Se trabaja intensamente para crear una imagen de marca como lugar agradable para trabajar.
- Para la publicación externa se contemplan diferentes medios web y portales de empleo.
- Se recoge específicamente el cumplimiento de velar por la igualdad de oportunidades, la publicidad, el mérito y la capacidad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Aunque se hace normalmente, revisar el lenguaje para garantizar que se realice un uso no sexista del lenguaje e imagen en las ofertas de empleo, las entrevistas y la evaluación de candidaturas
- Introducir en el procedimiento de selección existente criterios objetivos establecidos previamente al inicio del proceso.
- Garantizar que la aplicación del proceso de selección se lleva a cabo y se evalúa de forma adecuada, evitando los sesgos de género.
- Asegurar la capacitación en procesos de selección sin sesgos de género de las personas que intervienen en el proceso.

Clasificación profesional

ÁREAS DE VALOR

- Se realiza la evaluación de los puestos de trabajo considerando que pueden ser ocupados por una mujer o un hombre indistintamente.
- Existencia de descripción de puestos de trabajo

ÁREAS DE DESARROLLO

- Comprobar con periodicidad que las descripciones de puesto de trabajo están actualizadas

Formación

ÁREAS DE VALOR

- Dispone de Plan de Formación flexible, abierto a incorporar formación que se adapte a la situación y necesidades del momento.
- Amplia variedad de acciones formativas que abordan diferentes áreas de competencias y habilidades.
- Plataformas de formación en abierto para toda la plantilla (formación técnica, en habilidades, bienestar...)
- Seguimiento anual del Plan de Formación por curso, horas y modalidad y sexo

ÁREAS DE DESARROLLO

- Ofrecer formación en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Elaborar un procedimiento en el que se especifiquen las condiciones de acceso a las ayudas a la formación.
- Incluir formación en capacitación en procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.

Promoción Profesional

ÁREAS DE VALOR

- Promueve el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, partiendo de mismos criterios de capacidad y mérito
- Existe claridad en cuanto a las posibilidades de plan de carrera
- Evalúa cada proceso de promoción desde la perspectiva de género.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Revisar los requisitos de evaluación de personal a la hora de promocionar.

Condiciones de trabajo

ÁREAS DE VALOR

- Existe flexibilidad en los horarios y en la jornada.
- Se difunden las medidas existentes para la garantía de la desconexión digital, a todo el personal para su conocimiento.

ÁREA DE DESARROLLO

- Realizar un protocolo para la desconexión digital

Resultados de la auditoría retributiva

La vigencia de la auditoría retributiva es de cuatro años; desde el 24 de julio de 2024 al 23 de julio de 2028.

El artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007 fija el contenido material mínimo del diagnóstico previo al I Plan de Igualdad, que incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres. Esta y otras previsiones legales sobre los I Planes de igualdad han sido desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En particular, los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020 delimitan la obligación de elaborar una auditoría retributiva, fijando su significado y contenido.

El artículo 7 dice que La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Por su parte, el artículo 8 del RD 902/2020 especifica el contenido de la auditoría retributiva, con un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, para el que hay que hacer una valoración de los puestos de trabajo con un sistema analítico y estudiar la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, y un Plan de actuación para eliminar las desigualdades.

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Se ha realizado con el método de puntos por factor con la herramienta del Instituto de las Mujeres teniendo en cuenta 33 factores.

Los datos globales de la brecha, teniendo en cuenta las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EQUIPARADOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EQUIPARADAS	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA
BRECHA		2%	-16%	-139%	-4%
Hombre	16	19.928	4.257	436	24.622
Mujer	42	19.485	4.957	1.042	25.485

El salario base equiparado tiene una brecha del 2%, los complementos salariales del -16%, los extrasalariales del -139% y la brecha global es del -4%.

La brecha mayor se alcanza en la Escala 01 (11%) en la que hay un 67% de mujeres. En la Escala 04, que es donde hay más concentración de personas, hay un 0% de brecha y en la Escala 03, que hay un 83% de mujeres es de un -6%. En la Escala 02 no hay hombres por lo que no se puede medir la brecha.

El 19% de los hombres de la plantilla masculina y el 29% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el rango bajo de retribuciones, mientras que el 13% de los hombres y el 31% de las mujeres se encuentran en el rango alto.

Esto supone que las retribuciones están sesgadas por sexo; 18 puntos porcentuales menos de hombres que de mujeres en salarios altos y 10 puntos menos de hombres que de mujeres en salarios bajos.

Por su parte, en la franja media se encuentra el 69% de la plantilla masculina frente al 41% de la plantilla de mujeres, porcentajes con diferencia de 28 puntos. Por tanto, hay bastantes diferencias de localización de mujeres y hombres en los distintos cuartiles de retribución. Esto se debe a los distintos puestos que ocupan unas y otros en la empresa.

Lo más significativo es que el 17% de la plantilla femenina está en el rango medio-bajo, frente al 44% de la plantilla masculina en el mismo rango, con una diferencia de 27 puntos.

En este caso también influye el hecho de que el 72% de la plantilla sean mujeres y solo el 28% hombres.

En resumen, en la empresa existe una brecha retributiva en términos generales del -4%, y en todos los rangos excepto en el alto, las brechas son muy pequeñas. En el rango alto las brechas son positivas.

ÁREAS DE VALOR

- Retribuciones de acuerdo con el convenio

- Clasificación profesional adaptada al convenio colectivo.

ÁREA DE DESARROLLO

- Establecimiento de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.
- Revisión de la clasificación profesional para comprobar que garantiza la no discriminación por género, definiendo cuándo, cómo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional, haciendo así transparente el método para cubrir puestos vacantes.

Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Aunque existen 10 mujeres y 3 hombres con hijos o hijas, solo hay 1 mujer que tiene reducción de jornada por guarda legal de menor.

ÁREAS DE VALOR

- Se difunde a toda la plantilla las medidas disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Se elabora anualmente un registro desagregado por sexo de todas las personas que hacen uso de las diferentes medidas de conciliación para su posterior análisis con perspectiva de género.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Realizar una encuesta anónima a la plantilla para conocer sus necesidades de conciliación.
- Incluir en la página web un documento sobre Conciliación
- Facilitar información sobre la corresponsabilidad en el cuidado de menores y personas dependientes.

Infrarrepresentación femenina

CINK VENTURING es una empresa en la que no existe infrarrepresentación femenina, porque la proporción de mujeres y hombres es de un 72% de mujeres y un 28% de hombres. De hecho, estos porcentajes implican que la empresa está feminizada.

Pero no hay que olvidar que hay 3 Partners o socios que no se incluyen en el diagnóstico al no ser personal laboral que son todos hombres.

ÁREAS DE VALOR

- En la empresa existe compromiso con la igualdad.
- Se difunde el compromiso de la empresa con la contratación de mujeres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se conocen casos de acoso sexual y/o por razón de sexo dentro en la empresa en 2023.

En CINK VENTURING no existe un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo específico.

ÁREAS DE VALOR

- Existencia de canal específico de denuncias.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Desarrollar un procedimiento para la actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo
- Desarrollar un código ético en la empresa
- Formar a la plantilla y a mandos intermedio en la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Crear figuras de referencia para atender situaciones de acoso sexual o por razón de sexo por centro de trabajo.
- Ofrecer a la plantilla formación en buen trato e identificación de conductas susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo.

Salud laboral desde perspectiva de género

La empresa realiza anualmente una valoración de riesgos psicosociales y ha implantado medidas preventivas para mujeres en situación de embarazo o lactancia

ÁREAS DE VALOR

- Están implantados protocolos y medidas relacionadas con los cuidados de salud en el trabajo.
- Se realizan campañas de autocuidado y promoción de la salud, contemplando las diferencias por sexo.
- Existencia de un procedimiento para mujeres embarazadas.

- Se aborda la salud de forma completa como elemento de bienestar en el trabajo.

Lenguaje y comunicación no sexista

ÁREAS DE VALOR

- Existe una multiplicidad de canales y medios para difundir y comunicar y se utilizan.
- Se potencia la igualdad como nuevo valor de la comunicación interna y externa.
- Se visibiliza el compromiso de la empresa con la igualdad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Aumentar la realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad.
- Abrir un canal específico sobre actualidad en materia de igualdad.
- Realizar una campaña de comunicación del Plan de Igualdad interna y externamente.
- Realizar campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (22 de febrero, 8 de marzo, 25 de noviembre, ...)
- Procurar el uso del lenguaje e imágenes de forma inclusiva, evitando y eliminando el masculino como genérico.
- Informar periódicamente a la plantilla del desarrollo del Plan de igualdad.

Violencia de género

En la empresa no ha habido ningún caso de violencia de género conocido.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Conmemorar con una campaña/concierto de sensibilización el "Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer", todos los 25 de noviembre.
- Sensibilizar al personal en la prevención y actuación contra la violencia de género.
- Elaborar un procedimiento o protocolo de actuación interno a poner en marcha cuando se tenga sospecha o conocimiento de que una de las trabajadoras de la empresa está sufriendo violencia de género
- Colaborar en la inserción laboral de mujeres que han sufrido violencia de género, brindándoles una opción de cambio en sus vidas mediante su contratación.
- Difundir y visibilizar en los centros de trabajo información sobre la violencia contra las mujeres

Cuestionario a la plantilla

Se ha facilitado la realización de una encuesta a toda la plantilla de CINK VENTURING para conocer su opinión sobre las áreas de actuación del Plan de Igualdad.

TÉCNICA: Cuestionario

Modalidad: Online

Fecha de realización: mayo y junio de 2023

Se han obtenido respuestas de 41 personas, lo que supone un 91% de la plantilla que tenía la empresa el 31 de diciembre de 2023.

Si tenemos en cuenta el sexo de las personas que han contestado, el 61% de participantes han sido mujeres y un 39% hombres. Como el porcentaje de mujeres era de un 71% podemos afirmar que ha habido menos interés en el cuestionario para las mujeres que para los hombres.

La mayor parte de la plantilla (93%) considera que en CINK VENTURING hay igualdad de trato y de oportunidades. Esta percepción la sostienen el 94% de los hombres de la plantilla masculina, frente al 92% de las mujeres de la plantilla femenina. Un 5% de las respuestas (100% mujeres) que no saben si en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades.

Por tanto, aunque la percepción tanto de mujeres como de hombres es positiva con respecto a la afirmación de que en CINK VENTURING hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la opinión de los hombres es más positiva que la de las mujeres.

Al 93% del total le importa bastante o mucho la igualdad en la empresa y al 7% algo.

Por sexo, le importa bastante o mucho al 96% de las mujeres y al 87% de los hombres.

9. OBJETIVOS

A continuación, se recogen los objetivos generales y específicos del presente Plan de Igualdad:

- **GENERALES**

- Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la empresa, garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar la promoción de la mujer a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa y asegurar un cauce para el tratamiento de denuncias y reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo.
- Asegurar las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

- **ESPECÍFICOS**

- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva.
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres

- y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
 - Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
 - Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
 - Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
 - Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.
 - Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad.
 - Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
 - Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

A su vez, los objetivos pueden igualmente clasificarse en cualitativos y cuantitativos:

- **CUALITATIVOS**

- Establecer una política transversal de igualdad.
- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva.
- Mejorar el sistema de gestión interno de la organización para la obtención de información sobre la variable "sexo".
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.

- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
- Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

- **CUANTITATIVOS**

- Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad.
- Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

10.MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD

El siguiente listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, y que seguidamente se exponen, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de la empresa, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida, su nivel de prioridad (bajo, medio, alto), y los medios y recursos que se consideran necesarios para su implementación.

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención, que son las siguientes:

1. Proceso de selección y contratación
2. Formación
3. Promoción profesional
4. Clasificación profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Salud con perspectiva de género
11. Comunicación e imagen no sexista
12. Violencia de género

Todos los indicadores que se usen estarán siempre desagregados por sexo.

RESPONSABLE DE IGUALDAD						
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa y demás medios necesarios						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
1	Difundir la existencia, dentro de la empresa de la persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Canales utilizados Fechas de difusión	RRHH	S2-2024	Horas laborables de responsables	Inmediato

10.1. - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN						
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1. - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical						
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
2	Diseñar una guía de entrevista para las personas implicadas en los procesos de selección , que vele por la evaluación de las y los aspirantes internos y externos a la empresa, con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de pregunta discriminatoria, y estandarizando los guiones de entrevistas para que únicamente contengan la información necesaria sobre en competencias, conocimientos y experiencia según los requisitos del	La guía de los procesos de selección	RRHH	S1-2025	Horas laborales Equipos informáticos	Bajo

	puesto(cuantificables, públicos, transparentes y homogéneos) y relevante para el puesto de trabajo.					
--	---	--	--	--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
3	Aplicar medidas de acción positiva que aseguren el equilibrio de la plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y áreas, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.	Nº de medidas Áreas y puestos influenciados Nº de personas incorporadas	RRHH	S1-2025	Horas laborales Equipos informáticos	Bajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3. - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, asegurando que no exista ningún sesgo negativo para las candidatas o candidatos a un puesto de trabajo por cuestiones de sexo, estado civil y/o número de hijas/os.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
4	Presencia equilibrada hombre-mujer en los equipos de reclutamiento y selección.	Informe anual de procesos de selección, que contenga al menos número de acciones, fechas, y quien participó desagregado por sexo	RRHH	S2-2024	Horas laborales Equipos informáticos	Bajo

10.2. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPON SABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORI DAD
5	En el tratamiento estadístico organizacional incluir la variable "sexo" en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas	Fecha de la actualización Muestra de la inclusión de la variable	RRHH	S2-2024	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Medio

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPON SABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORI DAD
6	Revisar anualmente la composición de todas las categorías profesionales, desagregadas por sexos.	Informe anual de categorías profesionales y puestos de trabajo para la CSPI	RRHH	S2-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3.- Disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistencia de discriminación por razón de sexo.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPON SABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORI DAD
7	Estudio de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación del encuadramiento profesional	Estudio sobre sistemas objetivos de evaluación Selección del sistema de evaluación Implantación del sistema de evaluación Informes obtenidos	RRHH	S2-2024	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo

8	Implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación del encuadramiento profesional	Definición del sistema objetivo Informe de realización de la evaluación	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo
---	--	--	------	---------	--	------

10.3. - FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
9	Realizar acciones de formación en el ámbito de la igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla, donde se exponga asimismo el compromiso de la organización, las medidas que se están impulsando y los principales canales de comunicación disponibles para el personal para hacer llegar dudas, consultas o sugerencias en relación a la igualdad de oportunidades.	Nº de horas Nº de personas formadas desagregado por sexo Fecha Contenido de los cursos Modalidad de impartición Cuestionario de satisfacción	RRHH	S2-2025	Horas laborales Equipos informáticos	Bajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
10	Incorporar módulos específicos de formación de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres al personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que	Nº de horas Nº de personas formadas desagregado por sexo	RRHH	S2-2025	Equipos informáticos Despacho	Bajo

	estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de las trabajadoras y los trabajadores.	Fecha Contenido de los cursos Modalidad de impartición Cuestionario de satisfacción			Horas laborales Aulas	
--	--	--	--	--	--------------------------	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3.- Establecimiento de acciones formativas en la empresa para potenciar la igualdad de oportunidades en la empresa y el desarrollo profesional.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPON SABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORI DAD
11	Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Fechas Canales de difusión Contenido de la campaña, Nº de interesadas Nº de participantes en las acciones formativas	RRHH	S2-2024	Horas laborales de responsables Equipos informáticos	Bajo
12	Extraer información segregada por sexo de todas las acciones formativas: cursos, número y porcentaje de mujeres y hombres que realizan formación, tipo de formación, modalidad, si se prevé para la promoción o no, fuera o dentro del horario laboral.	Fechas de actualización de datos Informe anual a la CSPI	RRHH	S2-2024	Horas laborales de responsables Equipos informáticos	Alto

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.4.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPON SABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORI DAD
13	Fijar y respetar horarios de inicio y finalización de sesiones formativas, potenciando las audio y videoconferencias y teniendo en cuenta las fiestas locales y las diferencias horarias	Informe anual Nº de formaciones Fechas Horarios Modalidad	RRHH	S2-2024	Horas laborales de responsables Equipos informáticos	Bajo
14	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Informe anual Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	RRHH	S2-2024	Horas laborales de responsables Equipos informáticos	Bajo

10.4. - PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPON SABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORI DAD
15	Especificar en las promociones internas, siempre que sea posible, el horario habitual del puesto y/o las implicaciones de la disponibilidad horaria (viajes ocasionales, viajes frecuentes, rotación de turnos...).	Formato de comunicación de vacantes Canales de difusión Nº solicitudes	RRHH	S2-2024	Horas laborables Equipos informáticos	Alto

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPON SABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE
----	---------	-------------	------------------	-----------------	----------------------	-------------

						PRIORIDAD
16	Incluir en las vacantes mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones de mayor responsabilidad organizativa así como puestos u ocupaciones que son tradicionalmente masculinas.	<p>Informar explícitamente a las mujeres con posibilidades de las vacantes existentes en los puestos tradicionalmente masculinos.</p> <p>Fechas</p> <p>Nº de interesadas</p> <p>Nº de promocionadas</p>	RRHH	S2-2024	<p>Horas laborables</p> <p>Equipos informáticos</p>	Alto
17	Se crearán acciones formativas específicas enfocadas a la adquisición de habilidades y competencias que permitan acceder a un puesto de superior categoría, favoreciendo aquel género infrarrepresentado.	<p>Nº de horas</p> <p>Nº de personas formadas desagregado por sexo</p> <p>Fecha</p> <p>Contenido de los cursos</p> <p>Modalidad de impartición</p> <p>Cuestionario de satisfacción</p>	RRHH	S2-2024	<p>Horas laborables</p> <p>Equipos informáticos</p>	Bajo

10.5. - CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.- Implementar condiciones de trabajo que faciliten la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa y favorecer la conciliación.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
----	---------	-------------	--------------	--------------	-------------------	--------------------

18	Estudio a la plantilla de sus necesidades laborales para el desempeño óptimo de su trabajo, con enfoque de género: flexibilidad horaria de entrada, salida, tiempos de comida, bolsas de horas trabajadas, conciliación de vacaciones, días personas les libre disposición ...	Cuestionarios a la plantilla y RRHH Informe de conclusiones para la CSPI	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo
19	Implantar un Plan de teletrabajo o trabajo a distancia adaptado a las necesidades de la empresa y con enfoque de género	Cuestionarios a la plantilla y RRHH Estudio de las necesidades Implantación del Plan de Teletrabajo Nº de personas que se acogen a la medida Informe bianual a la CSPI	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Medio
20	Difundir el Plan de teletrabajo	Canales y medios de difusión Fechas	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo
21	Elaborar el protocolo para la desconexión digital .	Cuestionarios a la plantilla y RRHH Estudio análisis de la situación Informe bianual a la CSPI Cursos de formación	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo
22	Difundir el Protocolo de desconexión digital	Canales y medios de difusión Fechas	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo

10.6. - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
23	Difundir mediante los canales habituales de divulgación los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019, RDL 5/2023 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Folleto-circular con todas las medidas de formación y corresponsabilidad Canales de difusión Fechas Nº personas que solicitan y que conceden por sexo	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Medio

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
24	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	A través de la nómina bimestralmente Número de campañas realizadas	RRHH	S2-2027	Horas laborables de los responsables Equipos informáticos	Medio

10.7. - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE
----	---------	-------------	--------------	--------------	-------------------	----------

						PRIORIDAD
25	Revisión anual del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Informe anual de la distribución de la de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	S2-2024	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo

10.8. - RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
26	Revisar y definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales.	Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos. Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	RRHH	S1-2026	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo
27	Difundir a través de los canales habituales de la empresa la definición de los diferentes componentes salariales	Canales Fechas	RRHH	S1-2026	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo

10.9. - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 9.1: Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE
----	---------	-------------	--------------	--------------	-------------------	----------

						PRIORIDAD
28	Formar e informar a toda la plantilla explicando qué se entiende por acoso sexual y la obligación de velar y denunciar cualquier conducta que pueda implicar acoso.	<p>Nº de horas</p> <p>Nº de personas formadas desagregado por sexo</p> <p>Fecha</p> <p>Contenido de los cursos</p> <p>Modalidad de impartición</p> <p>Criterios de selección de participantes</p> <p>Cuestionarios de satisfacción</p>	RRHH	S1-2025	<p>Horas laborables de responsables</p> <p>Equipos informáticos</p>	Alto
29	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	<p>Nº de horas</p> <p>Nº de personas formadas desagregado por sexo</p> <p>Fecha</p> <p>Contenido de los cursos</p> <p>Modalidad de impartición</p> <p>Criterios de selección de participantes</p> <p>Cuestionarios de satisfacción</p>	RRHH	S1-2025	<p>Horas laborables de responsables</p> <p>Equipos informáticos</p>	Alto
30	Dar difusión entre la plantilla del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	<p>Criterios de selección de participantes</p>	RRHH	S1-2025	<p>Horas laborables de responsables</p> <p>Equipos informáticos</p>	Alto
31	Implantar el canal de denuncias en la empresa que	<p>El canal de denuncias</p>	RRHH	S1-2025		Alto

	vele por la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y difundir su uso	Difusión Manual de uso			Horas laborables de responsables Equipos informáticos	
32	Formar a la plantilla sobre el uso del canal de denuncias, el procedimiento y sus ventajas a la hora de comunicar un acto de acoso.	Nº de horas Nº de personas formadas desagregado por sexo Fecha Contenido de los cursos Modalidad de impartición Cuestionario de satisfacción	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo
33	Las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo contarán con asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico por parte de la empresa	Nº de casos de asistencia Informe anual	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo

10.10. - SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
34	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del	Incorporación de la perspectiva de género Informe por puesto de trabajo de las diferencias por sexo	RRHH	S2-2024	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo

	trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.					
35	Análisis de las instalaciones, EPIs y ropa de trabajo según perspectiva de género y cambios en los mismos para adaptarse a las posibles incidencias.	Informe de evaluación de todos los EPIs de la empresa con enfoque de género Nº y descripción de mejoras detectadas	RRHH	S2-2024	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo
36	Revisión de los textos de PRL para adoptar lenguaje inclusivo	Nº de textos corregidos Divulgación de los textos corregidos: canales, fechas	RRHH	S2-2024	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Medio

10.11. - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
37	Formación al departamento de Comunicación y RRHH sobre el uso del lenguaje e imágenes no sexistas	Nº de horas Nº de personas formadas desagregado por sexo Fecha Contenido de los cursos Modalidad de impartición Cuestionario de satisfacción	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables	Bajo
38		Informe anual	RRHH	S1-2025		Bajo

	Medida transversal: Uso del lenguaje e imágenes no sexistas en todas las comunicaciones de la empresa, tanto en el ámbito externo (web, ofertas de empleo, publicaciones...), como en el interno (intranet, el propio Plan de Igualdad, escritos internos).	Nº de revisión de imágenes Nº de revisión de textos Nº de textos modificados			Horas laborables de responsables	
--	--	--	--	--	----------------------------------	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
39	Dar a conocer el avance del Plan de Igualdad cada año a la plantilla	Informe anual Fechas de divulgación Canales	RRHH	S2-2024	Horas laborables de responsables	Bajo

10.12. - VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Aplicar y difundir los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORIDAD
40	Formar a una persona en RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	Nº de horas Nº de personas formadas desagregado por sexo Fecha Contenido de los cursos Modalidad de impartición Cuestionario de satisfacción	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Alto

41	Elaborar un Protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género que establezca entre otros los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente.	Protocolo para la atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.	RRHH	S1-2025	Horas laborables Equipos informáticos	Bajo
42	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones Fecha Nº Canales	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPON SABLES	PLAZO MÁXIMO	MEDIOS Y RECURSOS	NIVEL DE PRIORI DAD
43	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	<i>Informe de servicios</i> <i>Nº de veces que se solicita</i> <i>nº de veces que se aplica</i>	RRHH	S1-2025	Horas laborables de responsables Equipos informáticos	Bajo

Seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se llevarán a cabo reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento 2. Se llevará a cabo un seguimiento anual de los indicadores 3. Se analizará el grado de ejecución de las acciones en materia de comunicación implantadas
--------------------	---

	4. Se analizarán los resultados y la repercusión de las acciones bajo una perspectiva de género
Evaluación	La Comisión de Seguimiento, o personas designadas al efecto, serán las encargadas de realizar la evaluación de las medidas propuestas con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo del proceso, valorar la adecuación de los recursos y finalmente identificar nuevas necesidades. Los resultados de la evaluación se plasmarán mediante un informe de evaluación. En el apartado <i>Sistema de Evaluación</i> de este Plan se especifica la metodología y otras características.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Sin perjuicio de que habrá actuaciones que se tendrán que realizar durante toda la vigencia del Plan, los periodos y/o fechas en las que cada una de las acciones o medidas arriba explicadas tendrán que estar **implantadas** por primera vez, se les hará **seguimiento** y **evaluación** es la siguiente:

N.º Medi da	2024	2025		2026		2027		2028	
	2ª Semest re	1º Semest re	2ª Semest re	1º Semest re	2ª Semest re	1º Semest re	2ª Semest re	1ª Semest re	2º Semest re
1	■		■		■	■		■	■
2		■		■		■	■		■
3		■		■		■	■		■
4	■		■		■	■		■	■
5	■		■		■	■		■	■
6		■		■		■	■		■
7	■		■		■	■		■	■
8		■		■		■	■		■
9			■	■		■	■		■
10			■	■		■	■		■
11	■		■		■	■		■	■
12	■		■		■	■		■	■
13	■		■		■	■		■	■
14	■		■		■	■		■	■
15	■		■		■	■		■	■
16	■		■		■	■		■	■
17	■		■		■	■		■	■
18		■		■		■	■		■

19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
26												
27												
28												
29												
30												
31												
32												
33												
34												
35												
36												
37												
38												
39												
40												
41												
42												
43												

12.MEDIOS Y RECURSOS

CINK VENTURING se compromete a poner a disposición del I Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

DIRECCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD: El I Plan de Igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

COORDINACIÓN: La coordinación del I Plan de Igualdad será llevada a cabo por RRHH.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: Las personas que integran la Comisión de Seguimiento dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

PLANTILLA: Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del I Plan de Igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Seguimiento.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: Recibirá información sobre el contenido del I Plan de Igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.

13.SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de CINK VENTURING se realizará por las personas designadas la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad.

- **SEGUIMIENTO**

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el I Plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el I Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del I Plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

El seguimiento se podrá realizar mediante la ficha de seguimiento de medidas cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	(Especificar)
Persona/Departamento responsable	
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]	
Indicadores de resultado	

Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Esta ficha se trasladará posteriormente a la Comisión de Seguimiento, que se reunirá con una periodicidad mínima de 12 meses, pudiendo convocar reuniones adicionales en cualquier otro momento.

A través de las reuniones de seguimiento anuales se analizará el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en función del plazo establecido y mediante los indicadores de seguimiento señalados para cada una de las medidas.

- **EVALUACIÓN**

Se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del I Plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el I Plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del I Plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

- **CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Anualmente se presentará a la Comisión de Seguimiento:

- I Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este I Plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.

Realización de la reunión anual, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión anual puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el segundo trimestre de 2026. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Evaluación final 6 meses antes de la finalización del periodo de vigencia del I Plan de Igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos

como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del I Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

14. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de CINK VENTURING se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 24 de julio de 2024 con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

De una parte, como representación empresarial:

- María del Carmen García Baptista, en calidad de CPO – Chief People Officer (maricarmen@cinkventuring.com)
- Oscar Labado Martínez, en calidad de COO - Chief Operations Officer (oscar@cinkventuring.com)

En representación de las personas que trabajan en la empresa:

- Anastasia Holtsova Holtsova, en calidad de Manager – People (anastasia.holtsova@cinkventuring.com)
- Sergio Martínez Gonzalo, en calidad de Manager – Communication (sergio.martinez@cinkventuring.com)

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de renuncia, ausencia, dimisión, incapacidad temporal y

excedencia de duración anual o superior o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla, serán reemplazadas por la organización a la que representen.

Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la

elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria, una vez al año de forma anual.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos a tratar. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento anual

- Informe de evaluación intermedio y final

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizarla, que será de aproximadamente 15 días.

Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Recursos

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación lugar adecuado para celebrar sus reuniones, material preciso para ellas, información estadística desagregada por sexo (conforme a los indicadores de seguimiento acordados) y formación en materia de igualdad.

Artículo 7: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 8: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma, 24 de julio de 2024 hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad (23 de julio de 2028).

Artículo 9: Solución Extrajudicial de Conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de CINK VENTURING, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al sistema extrajudicial de resolución de conflictos de la Comunidad de Madrid (III ACUERDO

INTERPROFESIONAL SOBRE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (28015365091995) de Madrid.

15.PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de CINK VENTURING se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el 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:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del I Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La competencia de la modificación de las medidas se otorga a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de CINK VENTURING.

16.RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de CINK VENTURING, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al sistema extrajudicial de resolución de conflictos de la Comunidad de Madrid (III ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (28015365091995) de Madrid.

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman a 24 de julio de 2024

Representación de la empresa

Representación de las personas trabajadoras

María del Carmen García Baptista

Anastasia Holtsova Holtsova

Óscar Labado Martínez

Sergio Martínez Gonzalo