



III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2025

Índice

PRESENTACIÓN DE KINSY	6
KINSY Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	10
Pero... ¿Qué es un plan de igualdad?	16
Contenido del Plan de Igualdad.....	16
¿Qué pasos se tienen que seguir para elaborar un plan de igualdad?	17
ESTRUCTURA DE KINSY	22
CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE NEGOCIADORA DE KINSY	23
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA.....	27
Objetivo y finalidad	27
Personas y órganos intervinientes	27
Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico.....	28
Datos analizados	29
Fecha de inicio y fin de recogida de información	29
Fecha de inicio y fin de recogida de la realización del diagnóstico	29
Datos generales de la empresa: Plantilla disgregada por sexos	29
Proceso de selección de personal y contratación.....	32
Tipo de contrato en las incorporaciones del último año (2024)	33
Categorías de las incorporaciones del último año (2024)	33
Movimientos De Personal: Incorporaciones y bajas	34
Clasificación Profesional: Distribución por categorías profesionales.....	37
Formación del Personal	41
Promoción profesional.....	44
Condiciones De Trabajo, Incluida La Auditoría Salarial Entre Mujeres Y Hombres (Horario, Turnos, Tipos De Contrato).....	45
Tabla de distribución de la plantilla por edad.....	45
Plantilla total disgregada por tipología de contrato.	46
Plantilla total disgregada por antigüedad.	47

Auditoría Salarial	49
Introducción al concepto de Auditoría Salarial	49
La Auditoría según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva	51
entre mujeres y hombres	51
Cómo se calcula la Brecha Salarial	52
INDICADOR 1. Medias de retribuciones totales anuales. Cálculo Brecha Salarial	53
INDICADOR 2. Promedio de la ganancia salarial bruto por hora.	54
INDICADOR 3. Brecha Salarial por Puesto De Trabajo	54
INDICADOR 4. Brecha Salarial según la Valoración de Puestos de trabajo	55
INDICADOR 5. Brecha Salarial y Complementos salariales según la Valoración de Puestos de Trabajo	55
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	56
Maternidad y paternidad en el último año	57
Infra representación femenina	58
Datos generales de la empresa: Plantilla disgregada por sexos	59
Promoción profesional	59
Retribuciones	59
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	63
Uso del lenguaje no sexista y comunicación interna	64
Riesgos y Salud Laboral	65
Ayudas, bonificaciones y política social	66
Uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa	69
Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad	69
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	70
Gestión organizativa igualitaria	71
Igualdad retributiva	71
Participación e implicación del personal.	72
Participación igualitaria en los lugares de trabajo.	72
Prevención de Riesgos Laborales y Salud	73
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ACCIONES DE MEJORA	75

Normativa	75
Finalidad	76
Objetivos.....	77
Actuaciones positivas en materia de igualdad.	81
METODOLOGÍA E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	92
II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: CONCLUSIONES.....	96
GLOSARIO.....	111
REGLAMENTO PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA	115

KINSY

PRESENTACIÓN DE KINSY

KINSY es una compañía química independiente, situada en Murcia (España), con una amplia experiencia en desarrollo, escalado y producción comercial de productos de química fina, principalmente dedicada al desarrollo y fabricación de intermedios farmacéuticos clave y APIs bajo cGMP.

La compañía fue fundada en 1991 como un laboratorio de investigación y desarrollo para dar servicio a la industria farmacéutica. En 1994, Kinsy construyó una planta de producción multipropósito dedicada a la fabricación a medida de intermedios farmacéuticos y principios activos, obteniendo su licencia de actividad en 1995.

Con esto, la empresa tiene principalmente dos áreas de actuación:

- Fabricación de intermedios farmacéuticos y principios activos, tanto para uso humano como veterinario.
- Desarrollo de procesos y escalado de intermedios farmacéuticos y principios activos.

Para realizar sus actividades, Kinsy dispone de:

- Sus propios laboratorios de Control de Calidad y laboratorios de Investigación y Desarrollo, llevados por personal altamente capacitado.
- Una planta de producción, equipada con reactores y equipos para la realización de los procesos de síntesis.
- Una planta piloto que puede ser usada para escalado de procesos, optimización de procesos, establecer parámetros críticos de procesos, controles de proceso y consideraciones de seguridad.



VALORES

A continuación, se presentan los valores esenciales de la empresa:

- Compromiso con los/las clientes, en un entorno de comunicación fluida y confidencial, que permita identificar y satisfacer todos los requisitos de calidad del producto.
- Compromiso de eficiencia, manteniendo un modelo de empresa ágil y flexible, con capacidad de dar una respuesta rápida y competitiva a los retos y oportunidades del mercado.
- Orientación al aprendizaje y mejora continuos, en un modelo de gestión centrado en las personas y el conocimiento como principal capital de nuestra empresa.
- Orientación al trabajo en equipo, para la consecución de los objetivos establecidos, en un entorno que valore el trabajo y el esfuerzo y fomente el desarrollo profesional de nuestros empleados.
- Prioridad a la salud y la seguridad de la plantilla, y a la protección del medio ambiente, de acuerdo con los principios de desarrollo sostenible.

En KINSY, el capital humano es el mejor activo. Guiados por esta filosofía, junto con la visión de sostenibilidad a largo plazo del negocio, se invierte en su personal a través de formación y desarrollo continuo de sus carreras. La empresa está comprometida con crear un ambiente de trabajo positivo, basado en la colaboración y en el trabajo en equipo, en el que todos los trabajadores y trabajadoras se sientan valorados, respetados, apoyados y motivados para alcanzar objetivos comunes.

El alto grado de participación, implicación y compromiso de nuestro personal en todos los proyectos permite alcanzar elevados niveles de eficiencia y satisfacción del cliente.

Calidad

La calidad es el núcleo de todas las actividades de la compañía y se considera responsabilidad de todas las personas involucradas en la fabricación de nuestros productos. Gracias a la proactividad y compromiso de todo el equipo KINSY y a la alta cualificación del personal de gestión, Kinsy implementó un sistema eficaz de gestión de la calidad, que abarca la estructura organizativa de la empresa, la política de calidad, procedimientos, procesos, recursos y actividades para asegurar que nuestros productos cumplen con las especificaciones de calidad y pureza.

Kinsy fabrica y presta servicio conforme a normas de garantía de calidad, disponiendo de la certificación según la norma ISO-9001, ISO 45001e ISO-14001 por AENOR para el diseño, desarrollo y producción de productos de química fina, intermedios farmacéuticos y principios activos farmacéuticos.

Añadido a lo anterior, las normas de buenas prácticas de fabricación (GMP- Good Manufacturing Practice), se aplican a la producción de sustancias activas para su utilización en medicamentos tanto de uso humano como veterinario.

Finalmente, Kinsy dispone de la AUTORIZACION AMBIENTAL INTEGRADA (AAI) para una planta de fabricación de intermedios farmacéuticos y por la que está obligada a controlar todas sus emisiones a la atmosfera, su vertido de aguas residuales, la contaminación de suelos y aguas subterráneas y también a la gestión de la producción de residuos peligrosos.

KINSY ha obtenido, por tanto, las siguientes acreditaciones de calidad:

- Certificación ISO 9001: obtenida en 1996 y renovada desde entonces.
- Certificados de cumplimiento GMP: expedidos por la autoridad competente en España (Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios) para numerosos APIS.
- Cumplimiento de calidad en las auditorías de los clientes: obtenido a través de auditorías de calidad programadas por nuestros clientes, incluyendo algunas de las más importantes empresas farmacéuticas del mundo.



Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un término que, aplicado al ámbito empresarial, trata de una responsabilidad de carácter ético entendida como la gestión responsable de las organizaciones empresariales. La RSC recoge aquellas iniciativas y esfuerzos de las empresas para contribuir de forma voluntaria a mejoras en el bienestar social de la comunidad y en una sostenible gestión medioambiental.

Como empresa, se preocupa por el medio ambiente en el que trabajamos y vivimos. Por eso KINSY tiene implantado un Sistema de Gestión Ambiental, basado en la norma ISO 14001, para identificar y controlar el impacto ambiental, así como para mejorar su desempeño en este sentido. Además, KINSY está comprometida con la mejora continua de los procesos de gestión de residuos, para proteger el medio ambiente a la vez que su desarrollo es sostenible.

Algunos de los puntos destacados son:

- Certificación ISO 9001, obtenida en 1996 y renovada desde entonces.
- Certificación ISO 14001, obtenida en 2018.
- Certificación ISO 45001, obtenida en 2019
- Vertido cero de aguas residuales.
- Tratamiento de emisiones: lavadores de gases.
- Gestión de residuos por parte de gestores autorizados y planes de minimización de residuos.
- Formación continua en sensibilización ambiental y buenas prácticas ambientales.
- Certificado del Sistema de Gestión de Residuo Cero, obtenido en 2024.
- Certificación GHG Protocol, obtenido en 2024.



KINSY Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los mayores cambios que está experimentando la sociedad actual. De forma gradual, en menos de treinta años, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso en aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían participado.

10

La relación de las mujeres con el mundo profesional no ha sido fácil, como tampoco lo ha sido el camino emprendido por tantas mujeres que se han adentrado en esos entornos dominados por los hombres. Aunque muchos de los obstáculos con los que se encontraron están hoy superados, aún queda un largo camino por recorrer.

Se estima que 112.425 mujeres que trabajan en el sector químico español (CNAEs 20 y 21) en la actualidad¹ y que representan el 46,8% del conjunto de la fuerza laboral de esta industria, en la que trabajan 240.040 personas asalariadas directas, según la última Encuesta de Población Activa.

El porcentaje de mujeres se ha incrementado significativamente en el sector, desde 2019 que rozaba el 40%, pasando por el 44 % en 2023 y llegando al 46,8 % en 2024.

En este ámbito, Kinsy se compromete a promover un adecuado clima laboral, con igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, y facilidades para la conciliación de la vida familiar y laboral. Igualmente, la empresa ha establecido los procedimientos internos adecuados para implantar los valores esenciales de la organización y garantizar el comportamiento ético de la empresa y toda su plantilla.

¹ Según los datos oficiales más recientes de la Encuesta de Población Activa (INE) analizados por la Federación Empresarial de la Industria Química (Feique) en 2024.



Dentro de su inquietud por las personas que forman parte de la plantilla, en **KINSY**, se ha diseñado el presente **Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres**, que representa el III Plan dentro de la empresa.

En **KINSY** se cumple y se desarrollan políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como se impulsan y fomentan medidas concretas para seguir avanzando en la igualdad real en el seno de la organización.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **KINSY**, desde la selección de personas a la promoción interna, 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, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“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, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adoptan a este respecto y se proyecta una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así, los principios enunciados se llevan a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad, mediante la implantación del presente III Plan de igualdad.

Siguiendo con la temática, la empresa cumple con todas las leyes y normativas que enriquecen su actividad empresarial:

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.

- Tratado de la Unión Europea (2012) convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los estados miembros han de respetar y garantizar (art.3 fomentar la igualdad de hombres y mujeres).
- Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación, en donde se prohíbe la discriminación.

Para contribuir a la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y el respeto a la diversidad, la Dirección de **KINSY** manifiesta su compromiso y voluntad de potenciar y mantener acciones ya desarrolladas en este ámbito, derivadas del anterior **Plan de Igualdad II**, así como impulsar nuevas actuaciones en aquellos aspectos futuros en los que se detecte alguna posibilidad de mejora.

12

Antecedentes

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en distintos textos internacionales sobre derechos humanos, y también es un principio fundamental de la Unión Europea.

Desde la Organización de las Naciones Unidas se señala que la historia de los derechos de la mujer en España va de la mano de los cambios sociales, políticos e ideológicos que se produjeron a finales del siglo XIX y principios del XX en el mundo, especialmente en Europa y Norteamérica. Sin embargo, hasta los años setenta, las mujeres estuvieron ausentes del relato histórico. Únicamente se hacía las mencionaba cuando desempeñaban papeles que fueron socialmente percibidos como propios de varones.

Con esto, a principios del siglo XX se gestan en España las primeras organizaciones lideradas por mujeres, en su lucha por alcanzar mayores libertades y derechos, si bien aún no estaban plenamente integradas en el sufragismo europeo y norteamericano de ese momento. En los años 20, la lucha por los derechos de la mujer en España experimenta un nuevo impulso tras las reivindicaciones que se plantearon entonces en el entorno europeo y que desembocaron en el reconocimiento del derecho al voto femenino y de la posibilidad de que las mujeres fuesen elegidas en las Cortes en la Segunda República.

Durante décadas, la lucha por ampliar los derechos de la mujer en España se mantuvo inactiva. Fue en la década de los 60 cuando se aprobó la Ley de los Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la Mujer, un cambio impulsado por las transformaciones socioeconómicas de esos años. Con esto, la Constitución española en 1978 reconoce en su artículo 14 derechos de la

mujer que se habían ignorado hasta ese momento, allanando el camino para llegar a las leyes de igualdad de género.

Seguidamente, diversas fuentes señalan unas cifras relevantes:

- Las mujeres ganan un 20% menos que los hombres, situación que no ha mejorado desde el inicio de la crisis del año 2008.²
- La proporción de mujeres consejeras delegadas (CEO) se redujo a 19,3 %, siete puntos menos que el año anterior. En cuanto a la presidencia de consejos, solo 4,5 % de los cargos son desempeñados por mujeres.³

Encuesta de Población Activa (EPA) Tercer trimestre de 2024

- El número de ocupados aumentó en 138.300 personas respecto al trimestre anterior y se situó en 21.823.000. El empleo creció en 376.600 personas en los 12 últimos meses.
- Por sexo, el empleo creció este trimestre en 114.800 hombres y en 23.500 mujeres.
- El paro bajó en 1.200 personas, hasta 2.754.100. En los 12 últimos meses disminuyó en 140.400 personas.
- La tasa de paro fue del 11,21% este trimestre, siete centésimas menos que en el anterior.
- Por sexo, el número de hombres en paro aumentó en 4.100 este trimestre, mientras que el de mujeres disminuyó en 5.300. La tasa de paro femenina bajó siete centésimas – hasta el 12,54%– y la masculina en seis centésimas –hasta el 10,02%–.
- En los 12 últimos meses la cifra total de desempleados se redujo en 140.400 personas (24.500 hombres y 116.000 mujeres menos). La variación anual fue del -4,85%.

² Según datos del Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (EPA).

³ Según informe Women in Business 2025 elaborado por la firma de servicios profesionales Grant Thornton en España.

MEMBER OF POCUSSION ALONG RIVER, HILLS OF SOUTH DOUGLAS RIVER, 35000, FIRST BELOVED 35000



Compromiso de la Dirección

KINSY 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 la 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 todas y cada una de las políticas y prácticas de Recursos Humanos, como selección, formación, promoción, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, riesgos laborales y salud laboral, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la representación equilibrada de ambos sexos dentro de la organización y la igualdad de acceso y trato en relación a las políticas y prácticas mencionadas.

Asimismo, en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, asume el compromiso de promover las condiciones de trabajo necesarias para evitar ambas situaciones, establecer procedimientos para su prevención y dar respuesta a denuncias o reclamaciones. En relación a la comunicación interna, se informa a la plantilla de todas las acciones y medidas implementadas en relación al principio de igualdad y se fomenta el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas.



Pero... ¿Qué es un plan de igualdad?

Siguiendo la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo², para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, delimitamos que un **Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** es *Un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

Contenido del Plan de Igualdad

El contenido del presente Plan de Igualdad se circunscribe alrededor de los siguientes epígrafes:

- **Ámbito de aplicación del plan:**

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla de KINSY S.L., independientemente del tipo de contrato, categoría profesional o centro de trabajo.

Ámbito territorial

El Plan de Igualdad será de aplicación en todos los centros de trabajo de KINSY S.L., actualmente ubicados en:

- Alhama de Murcia
- Murcia

Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde su registro en

² «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.

REGCON, durante los cuales se desarrollarán las medidas previstas y se realizará su seguimiento y evaluación.

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Uso del lenguaje no sexista, comunicación interna e imagen
11. Riesgos y Salud laboral
12. Ayudas, bonificaciones y política social.

¿Qué pasos se tienen que seguir para elaborar un plan de igualdad?

FASES PARA DISEÑAR E IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD	
Fase 0. Constitución de la Comisión Negociadora y firma del Acta de Constitución.	Actualización de la Comisión Negociadora según la legislación vigente³.
Fase 1. Elaboración del diagnóstico de igualdad	- Recogida de información y análisis de la situación de la empresa. - Identificación de situaciones de desigualdad o discriminación. - Formulación de propuestas de mejora.

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.

Fase 2. Negociación del diagnóstico y del Plan de igualdad dentro de la Comisión Negociadora	• Comunicación de la apertura de negociación y materias objeto de la misma. • Negociación. • Adopción de acuerdos.
Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad	• Definición de objetivos. • Establecimiento de medidas evaluables y cronograma. • Asignación de recursos. • Registro del Plan de igualdad.
Fase 4. Ejecución y Seguimiento del Plan de igualdad	• La Comisión Negociadora pasa a ser Comisión de Seguimiento, cuya composición se mantiene. • Implantación de las acciones previstas. • Seguimiento del desarrollo y resultados de las medidas del Plan de igualdad.
Fase 5. Evaluación del Plan de igualdad	• Análisis de los resultados y del grado de consecución de los objetivos fijados. • Identificación de aspectos a mejorar.

Aspectos más relevantes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

Aspectos más relevantes 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.

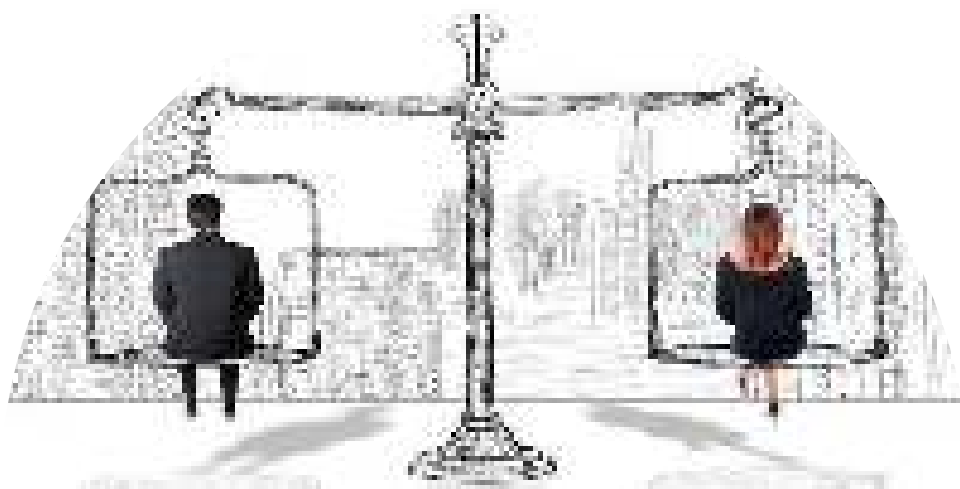
Este Real Decreto determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad.

20

Tiene una dimensión procedimental y regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad, procedimiento negociador que pivota en torno a la constitución de la Comisión Negociadora, los sujetos que, en cada caso, están llamados a formar parte de la misma y el carácter inicial del diagnóstico.

Con esto, en su *Artículo 8*, a nivel global se aboga por un Contenido mínimo de los planes de igualdad:

- a) *Determinación de las partes que los conciertan.*
- b) *Ámbito personal, territorial y temporal.*
- c) *Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.*
- d) *Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- e) *Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.*
- f) *Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*
- g) *Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.*



- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.*
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.*
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.*
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.*

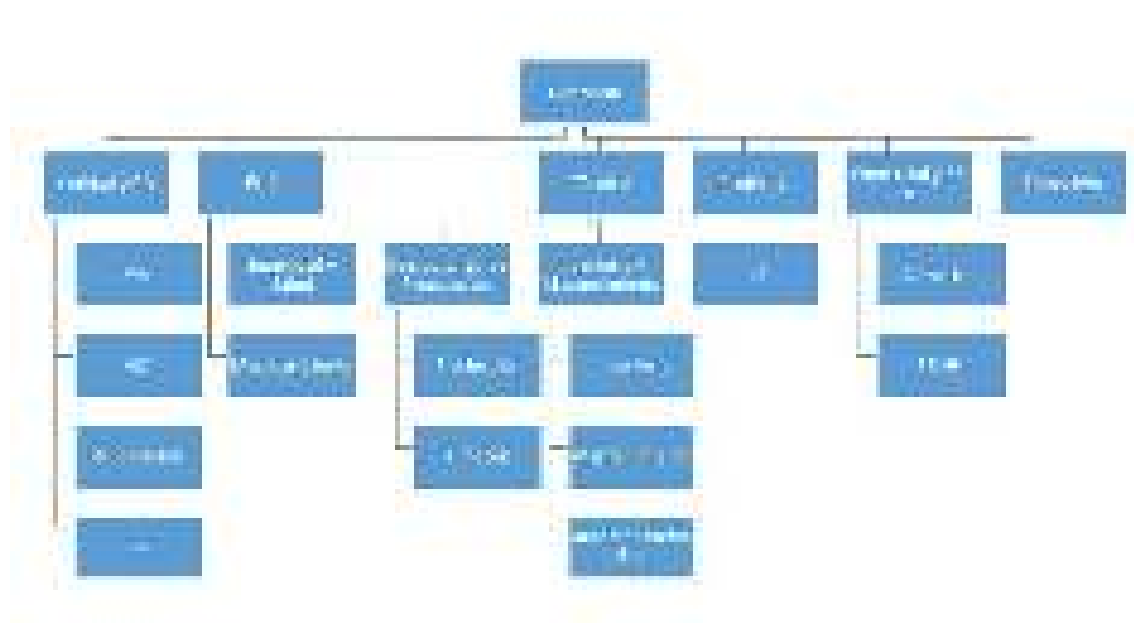
3. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa. Este contenido está contemplado a lo largo del presente plan, amén de otros relacionados con la materia que pretenden complementar el proyecto.

ESTRUCTURA DE KINSY

KINSY S.L. cuenta con una plantilla media total de 107 personas en el momento del análisis de los datos en la fase de diagnóstico (2024).

Como representatividad y desde una perspectiva de género, la distribución por sexos es la siguiente:

Mujeres	%	Hombres	%	Total
33	30,84%	74	69,16%	107



CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE NEGOCIADORA DE KINSY

Para el desarrollo de las distintas fases de la creación e implementación del plan, desde **KINSY** se constituyó la Comisión Negociadora para el II Plan. Dicha Comisión se responsabiliza del diseño, implantación y seguimiento del **III Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** en la empresa. La composición responde a criterios de paridad, representatividad y transversalidad. Estas personas disponen de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas.

23

La Comisión de Igualdad velará por:

- La equidad de género, entendida como la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de oportunidades, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y recursos profesionales por parte de ambos géneros.
- La no discriminación, directa o indirecta, de la plantilla en función de su género, así con la eliminación de las barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre mujeres y hombres o por cualquier otra razón de índole personal.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral.
- La promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y prácticas en que se basa la igualdad, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.
- El seguimiento y la actualización del III Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones de futuro.

En esta Comisión se ha delegado la necesaria autoridad de decisión con relación a la igualdad, que permita avanzar en la implementación a un buen ritmo de intervención. Cada miembro de la Comisión participa de aquellas actividades propias de ésta y actúa como portavoz del resto de la plantilla.

Aportan toda aquella información y sugerencias relevantes para el desarrollo del **III Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** y velan por la difusión de sus resultados entre el conjunto de la plantilla, a la vez que se responsabilizarán de dar respuesta a las cuestiones que se puedan plantear por parte del resto del personal, con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco.

La Comisión Negociadora está constituida de la siguiente forma⁴:

24

POR PARTE DE LA EMPRESA:

Marta Atristain Gorostidi. Técnica de Compras.
Ángela Salazar Pérez. Responsable de Formación.

POR PARTE DE LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA:

Miguel García Currás. Delegado de Personal. CCOO.
Francisco Menárguez Arnaldos. Delegado de Personal. CCOO.

La Comisión Negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.*
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.*
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.*
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.*
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.*
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.*

⁴Determinación de las partes que los conciertan.

Además, corresponderá a la Comisión Negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. La Comisión Negociadora del plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno.

El procedimiento de modificación y resolución de discrepancias se recoge en el presente Plan de Igualdad, desarrollándose adicionalmente en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión incluido como Anexo.

25

Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad serán tratadas en el seno de la Comisión de Seguimiento, que intentará alcanzar acuerdos mediante el diálogo y la negociación entre las partes.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes podrán acudir a los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en la normativa laboral vigente o en los sistemas de solución autónoma de conflictos aplicables.

Las modificaciones del Plan de Igualdad deberán ser acordadas por la Comisión de Seguimiento y formalizadas mediante la correspondiente acta, procediéndose posteriormente a su registro conforme a la normativa vigente.

DIAGNÓSTICO

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA⁵

Objetivo y finalidad

27

De manera general, el diagnóstico tiene como objetivo identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. Con esto, se orienta hacia:

- Identificar en qué medida la igualdad entre mujeres y hombres es un principio transversal en el sistema de gestión corporativo.
- Visibilizar la situación base de la plantilla y detectar cualquier posible segregación.
- Analizar los efectos que para las mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades y condiciones laborales.
- Detectar las desigualdades explícitas e implícitas en la práctica de la gestión de recursos humanos.
- Formular recomendaciones de acción orientadas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas.

Personas y órganos intervinientes

Los intervinientes en la realización del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres son los siguientes:

- Comisión Negociadora: Responsable de la realización y aprobación del Diagnóstico, así como de identificar las medidas prioritarias (Acciones de Mejora).
- Dirección de la empresa y Recursos Humanos: La implicación de la dirección de la empresa, así como de los/las responsables de la gestión de personas, es fundamental en la obtención de información fidedigna para la realización del diagnóstico.
- La plantilla: Las trabajadoras y trabajadores pueden participar en la cumplimentación de cuestionarios sobre la temática.

⁵Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico.

Diseñar un diagnóstico exhaustivo aporta una base sólida para construir un diagnóstico fiable y válido. El desarrollo de las actuaciones ha seguido el siguiente itinerario:

Fase 1: Planificación.

En esta fase se procede a la designación del personal que proporcionará la documentación y se informa a la plantilla del comienzo de la fase de Diagnóstico, ya que podrá participar de manera activa: la recopilación de información ha sido gestionada por el Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Administración.

Fase 2: Recopilación de información.

Se ha recogido toda la información y documentación disponible a través de unas herramientas especializadas, con las siguientes características:

- Se presenta separada por sexos.
- Abarca el área cuantitativa, cualitativa y de percepción de la plantilla y del Departamento de Recursos Humanos (encuesta).
- Se han revisado manuales corporativos, la página web, noticias, ofertas de empleo, y se ha recibido información verbal a través de varias reuniones y contactos telefónicos.

Fase 3: Análisis de la información.

Se ha analizado toda la información, señalando los puntos fuertes, e identificando las áreas o sectores donde se producen desigualdades, las causas, y las medidas para solventarlas.

Fase 4: Informe del diagnóstico.

Se ha elaborado un informe diagnóstico que resume el análisis llevado a cabo y las principales conclusiones y propuestas.

Datos analizados

Todos los datos relativos a cada materia objeto del diagnóstico están desagregados por sexo, constando de las siguientes áreas:

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

29

El diagnóstico se extiende a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, así como a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Fecha de inicio y fin de recogida de información

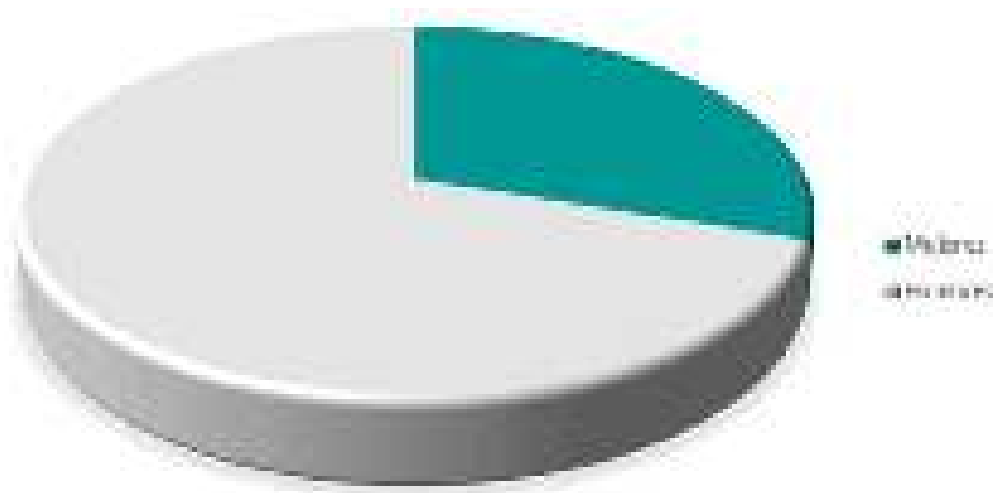
Fecha de Inicio	Fecha fin
Enero 2024	Diciembre 2024

Fecha de inicio y fin de recogida de la realización del diagnóstico

Fecha de Inicio	Fecha fin
Enero 2025	Noviembre 2025

Datos generales de la empresa: Plantilla disgregada por sexos

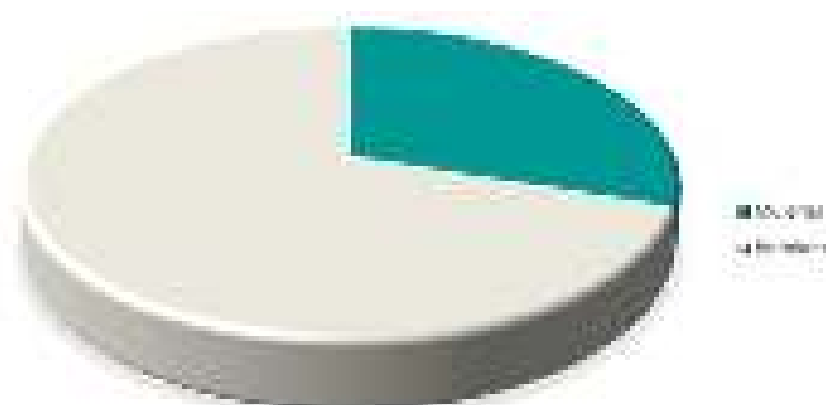
Mujeres	%	Hombres	%	Total
33	30,84%	74	69,16%	107



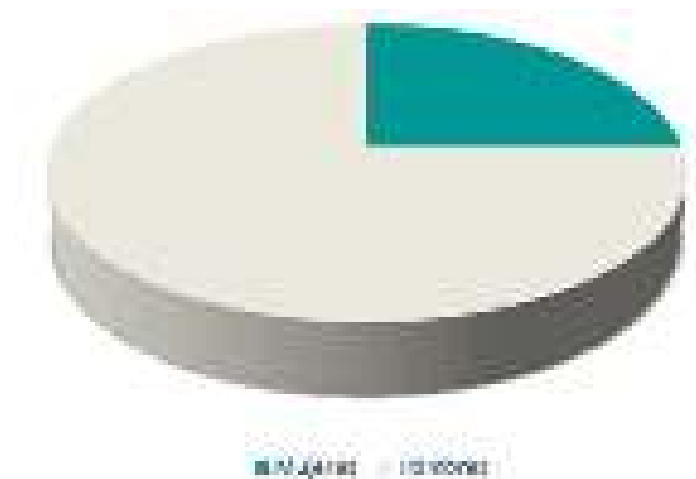
Como se observa en los datos recogidos de la plantilla a nivel global, la presencia masculina es significativamente superior a la femenina, con un 69,9% de hombres frente a un 30,1% de mujeres. La distribución la consideramos paritaria cuando nos movemos en intervalos de porcentajes del 40-60%.

A continuación, se reseñan los datos diferenciados por centros de trabajo:

CENTRO DE TRABAJO 30840 Alhama de Murcia				
Mujeres	%	Hombres	%	Total
33	31,07%	71	68,93%	103



CENTRO DE TRABAJO 30004 Murcia				
Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	25,0%	3	75,0%	4



A nivel específico por centros de trabajo continua la tendencia de la plantilla global.

Proceso de selección de personal y contratación

En **KINSY** son más de cien profesionales altamente cualificados y cualificadas, dentro de una corporación con casi treinta años de experiencia en su trayectoria, intentando ofrecer a sus empleados y empleadas un gran abanico de oportunidades para avanzar laboralmente y desarrollar una carrera sólida en una empresa innovadora y un sector en alza como es la industria química.

32

En las políticas de gestión de personas, **KINSY** garantiza que en los procesos de selección no se produce ningún tipo de discriminación directa e indirecta. Para lograrlo, todos los procesos de acceso a la empresa se caracterizan por su **objetividad, imparcialidad, transparencia y neutralidad**. No existe ningún tipo de barrera para acceder a la organización por cuestiones de tipo personal como el sexo, edad, responsabilidades familiares, nacionalidad, etnia o discapacidad.

La selección de personal es una función del Departamento de Recursos Humanos. Una vez detectadas las necesidades de personal, se realizará una descripción del perfil por competencias. La obtención y recopilación de los currículos seguirá un proceso protocolizado:

Toda esta información se puede encontrar en el procedimiento **PC-62. RRHH Selección y contratación de personal (Incluido la promoción interna)**. Este proceso tiene en cuenta la perspectiva de género, por lo que:

- La oferta de empleo se redactará utilizando un lenguaje inclusivo, no sexista, y en su caso con imágenes no estereotipadas.
- Los canales de realización de la convocatoria serán los apropiados para el puesto de trabajo en cuestión y se vigilará que sean de igual acceso para mujeres y hombres.
- En la oferta no se incluirán términos que puedan ocasionar discriminaciones indirectas.
- La denominación de los puestos de trabajo no poseerá ninguna connotación que los predetermine como adecuados o dirigidos únicamente para hombres o mujeres.
- Cada puesto de trabajo se definirá en función de sus características técnicas y competenciales, así como de sus cometidos específicos, sin añadir cuestiones que no estén relacionadas con el desempeño real del puesto.
- Se animará al envío de CV anónimos, con el fin de evitar sesgos discriminatorios.
- Se dará prioridad al género minoritario en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos con población de un género mayoritario por encima del 80 %.
- La selección se realizará ciñéndose únicamente a los requisitos definidos en el perfil del puesto. Así mismo, las distintas candidaturas se valorarán respecto al perfil del puesto y no comparativamente entre sí.

- Se realizarán entrevistas de panel con el fin de minimizar la discriminación y los prejuicios de una sola persona durante el proceso de selección y garantizar un proceso sin discriminación por cuestiones de raza, color, género, orientación sexual, identidad de género, religión, opinión política, nacionalidad, creencias, edad, condición social, origen familiar, discapacidad o cualquier otra condición de las personas.

Tipo de contrato en las incorporaciones del último año (2024)

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Eventual a tiempo completo	0	0,00%	4	44,44%	4
Indefinido a tiempo completo	3	100,00%	5	55,56%	8
TOTAL	3	100,00%	9	100,00%	12

En referencia a la tipología de contratos en las incorporaciones dentro del último año, 4 han sido de manera eventual a tiempo completo y 8 indefinidas a tiempo completo, siendo la proporción de hombres mayor que la de mujeres: de 12 personas, un 25% son mujeres, y un 75% hombres.

Categorías de las incorporaciones del último año (2024)

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo 2	1	33,33%	5	55,56%	6
Grupo 3	0	0,00%	0	0,00%	0
Grupo 4	0	0,00%	0	0,00%	0
Grupo 5	2	66,67%	2	22,22%	4
Grupo 6	0	0,00%	1	11,11%	1
Grupo 7	0	0,00%	1	11,11%	1
TOTAL	3	100%	9	100%	12

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL	3	25%	9	75%	12



En 2024, las incorporaciones muestran un desequilibrio de género en favor de los hombres, ya que el 75 % de las nuevas contrataciones fueron masculinas (9 sobre un total de 12).

A nivel global, han iniciado su actividad en la empresa 3 mujeres y 9 hombres, por lo cual, aunque no aparece ningún impedimento al acceso de personal femenino a la empresa, sigue siendo mayoritaria la incorporación masculina. Estos datos reflejan que las mujeres son 1 de cada 4 contrataciones, por lo que se considera que hay un desequilibrio en el acceso al empleo.

Con respecto a las categorías en las incorporaciones, la categoría más representativa en el grupo de mujeres ha sido la del grupo 5 (66,67%), estando repartidas en los grupos 2 y 5, mientras que en los hombres ha sido la del grupo 2 (55,56%) estando repartidas en los grupos 2, 5, 6 y 7.

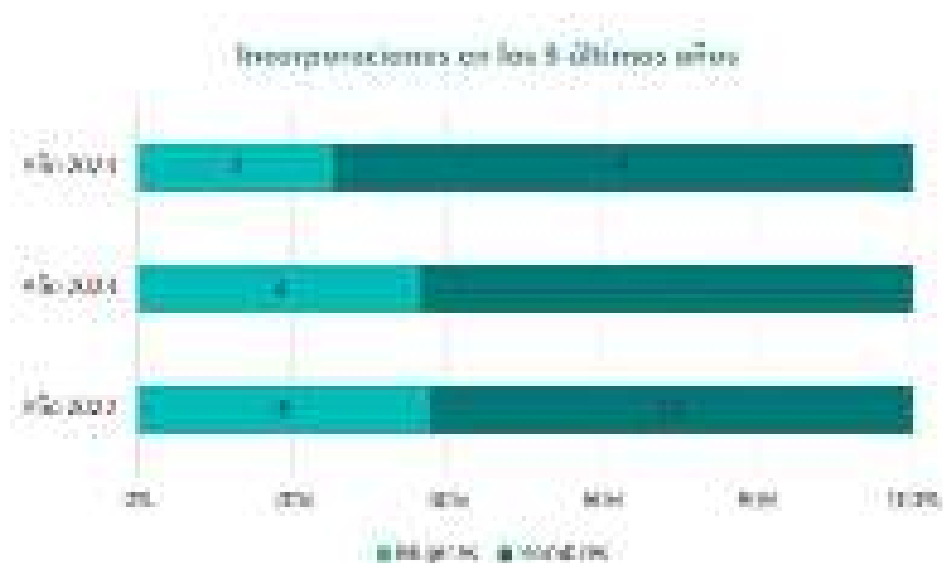
Se puede reseñar que ninguna mujer (0%) se ha incorporado a puestos de mandos intermedios o de dirección.

Movimientos De Personal: Incorporaciones y bajas

Tabla que recoge las incorporaciones en los tres últimos años.

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2022	6	37,50%	10	62,50%	16
Año 2023	4	36,36%	7	63,64%	11
Año 2024	3	25,00%	9	75,00%	12

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL	13	33,33%	26	66,67%	39



Durante el periodo 2022–2024, la media de contrataciones de mujeres ha sido del 33,3 %, frente a un 66,7 % de hombres. Este dato pone de manifiesto una infrarrepresentación femenina en las nuevas incorporaciones, lo que sugiere la existencia de un desequilibrio de género en el acceso al empleo.

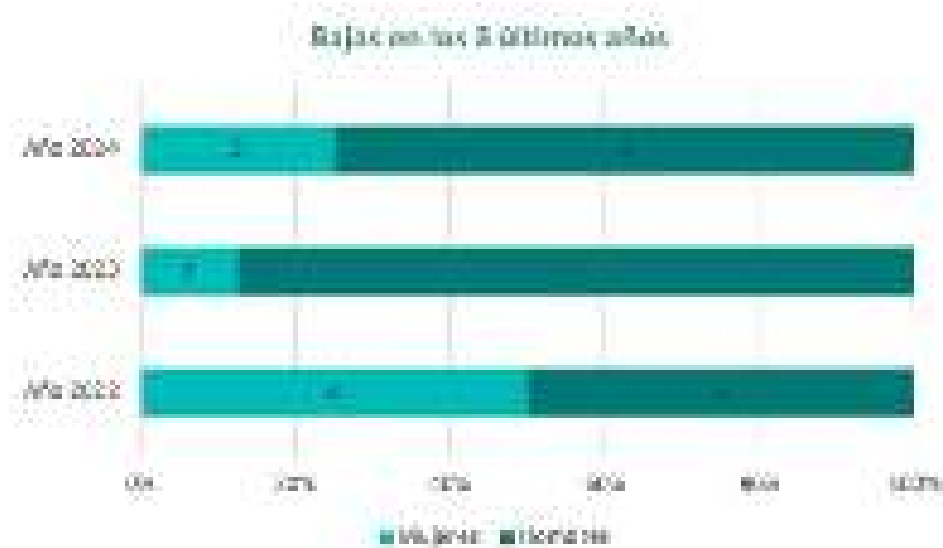
Este porcentaje indica que durante dicho periodo se han incorporado hombres en una proporción aproximadamente doble a la de mujeres, lo cual puede estar reflejando barreras de entrada o una segregación ocupacional asociada al tipo de puestos ofertados. Además, el número de mujeres contratadas ha ido disminuyendo cada año en dicho periodo.

Tabla que recoge las bajas en los tres últimos años.

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2022	4	50,00%	4	50,00%	8
Año 2023	1	12,50%	7	87,50%	8
Año 2024	3	25,00%	9	75,00%	12

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL	8	28,57%	20	71,43%	28





Durante los años 2022–2024, se presenta una tasa media de bajas femeninas del 29%. Teniendo en cuenta el dato de las incorporaciones, la presencia femenina crece lentamente: las mujeres que acceden a la empresa tienden a permanecer más que los hombres, lo cual es positivo desde el punto de vista de la estabilidad y la retención del empleo femenino.

Tabla que recoge las causas de las bajas en los tres últimos años.

Tipo de Bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	1	7,69%	0	0,00%	1
Despido	0	0,00%	3	11,54%	3
Finalización de contrato	4	30,77%	10	38,46%	14
Abandono voluntario	8	61,54%	13	50,00%	21
Abandono por personas a cargo	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros (mortalidad, incapacidad...)	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	13	100,00%	26	100,00%	39

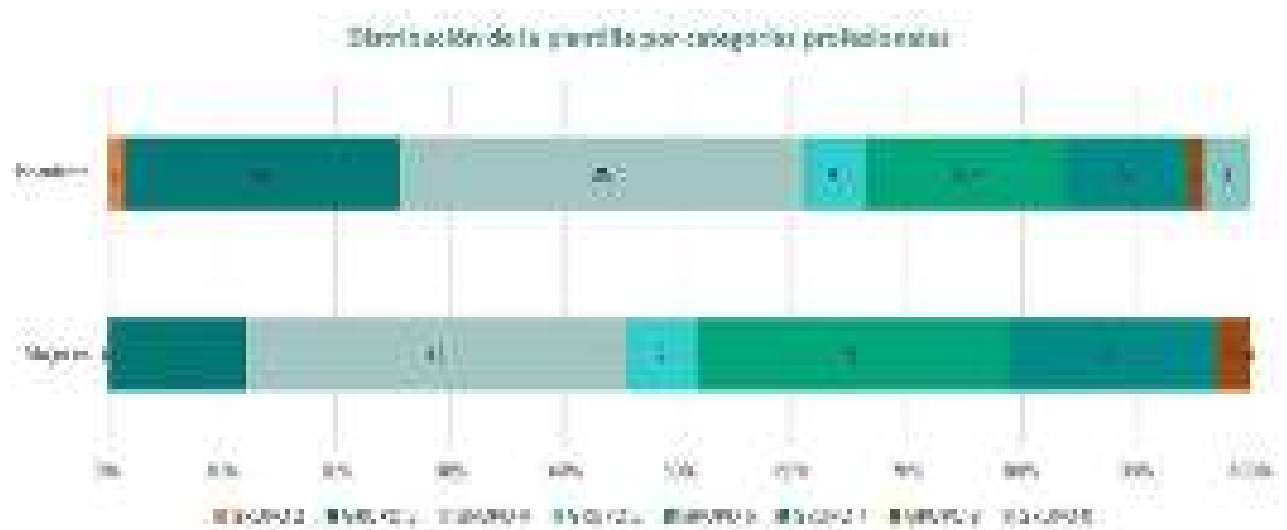
Con respecto a las causas de las bajas, la mayoría fueron por abandono voluntario (61,54% en mujeres y 50% en hombres). Los despidos han afectado sólo a hombres, mientras que no existen abandonos por personas a cargo en la plantilla femenina, situación tradicionalmente dentro del sector femenino, por hijo/a, familiar u otra persona bajo un rol de cuidadoras, por lo que se puede ser un dato positivo dentro de la política de la empresa en conciliación y corresponsabilidad.

Clasificación Profesional: Distribución por categorías profesionales

En **Kinsy** aparecen diferentes categorías, relacionadas con los puestos de trabajo necesarios para llevar a cabo las funciones requeridas. Entre las mismas aparecen las siguientes:

Denominación categorías	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
GRUPO 1	0	0,00%	0	0,00%	0
GRUPO 2	0	0,00%	1	1,35%	1
GRUPO 3	4	12,12%	18	24,32%	22
GRUPO 4	11	33,33%	26	35,14%	37
GRUPO 5	2	6,06%	4	5,41%	6
GRUPO 6	9	27,27%	13	17,57%	22
GRUPO 7	6	18,18%	8	10,81%	14
GRUPO 8	1	1,00%	1	1,35%	2
GRUPO 0	0	0,00%	3	4,05%	3

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TOTAL	33	30,84%	74	69,16%	107



Por tanto, ambos sexos aparecen en las categorías en diferente proporción:

- Grupo 2, que cuenta sólo con un hombre que representa el 1.35%.
- Grupo 3, con un 12.12% de mujeres y un 24.32% de varones, señalando un desequilibrio a favor de los hombres.
- Grupo 4, con un 33.33% de mujeres y un 35.14% de hombres, reseñando paridad en este nivel.
- Grupo 5, con un 6.06% de mujeres y un 5.41% de hombres, reseñando de nuevo paridad en este nivel.
- Grupo 6, con un 27.27% de mujeres y un 17.57% de hombres, reseñando un desequilibrio a favor de las mujeres en este grupo.
- Grupo 7, con un 18.18% de mujeres y un 10.81% de hombres, donde aparece, de nuevo, paridad.
- Grupo 8, 3.03% de mujeres y un 1.35% de hombres, reseñando de nuevo paridad en este nivel.
- Grupo 0, con ninguna mujer y un 4.05% de hombres, señalando un desequilibrio a favor de los hombres.



Tabla de distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios.

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GRUPO 2	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%	1	1,35%	1
	Secundarios		0,00%		0,00%	0
	Universitarios		0,00%		0,00%	0
GRUPO 3	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios	1	3,03%	8	10,81%	9
	Secundarios	3	9,09%	10	13,51%	13
	Universitarios		0,00%		0,00%	0
GRUPO 4	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios	9	27,27%	11	14,86%	20
	Universitarios	2	6,06%	15	20,27%	17
GRUPO 5	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios		0,00%	1	1,35%	1
	Universitarios	2	6,06%	3	4,05%	5
GRUPO 6	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios		00,00%		00,00%	0
	Universitarios	9	27,27%	13	17,57%	22
GRUPO 7	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	6	18,18%	8	10,81%	14
GRUPO 8	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios		0,00%		0,00%	0
	Universitarios	1	3,03%	1	1,35%	2
GRUPO 0	Sin estudios		0,00%		0,00%	0
	Primarios		0,00%		0,00%	0
	Secundarios		0,00%		0,00%	0
	Universitarios		0,00%	3	4,05%	3
TOTAL		33	100,00%	74	94,59%	107

- Grupo 2. En este nivel, sólo hay un hombre con estudios primarios.
- Grupo 3. En este nivel, ambos sexos tienen estudios primarios y secundarios.
- Grupo 4. En este grupo, tanto hombres como mujeres tienen estudios secundarios y universitarios.
- Grupo 5. En el presente grupo ambos sexos disponen de estudios universitarios. Sin embargo, aparece un 1.35% de hombres con estudios secundarios.
- Grupo 6, 7, 8 y 0. Ambos sexos tienen un nivel académico universitario en estos epígrafes.

En general, no aparecen puestos que exijan más o menos titulación para una categoría en relación al sexo de la persona que lo ocupa.

Formación del Personal

La formación del personal se considera una herramienta fundamental en KINSY. Los beneficios que aporta son innumerables ya que posibilita el desarrollo laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras y permite ofrecer el alto nivel de profesionalidad y seguridad que caracteriza a la empresa.

Es por este motivo, la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación se garantiza desde la compañía a través de su Plan de Formación. Las actuaciones formativas que se desarrollan se determinan en función de las necesidades detectadas en cada área y/o puesto de trabajo y no en función del género o cualquier otro aspecto discriminatorio.

Se usan diferentes canales para difundir la formación, organización, participantes y horarios. La formación se planifica anualmente y se imparte en la jornada laboral que favorece más al mayor número de asistentes cuando se agrupan distintos departamentos.

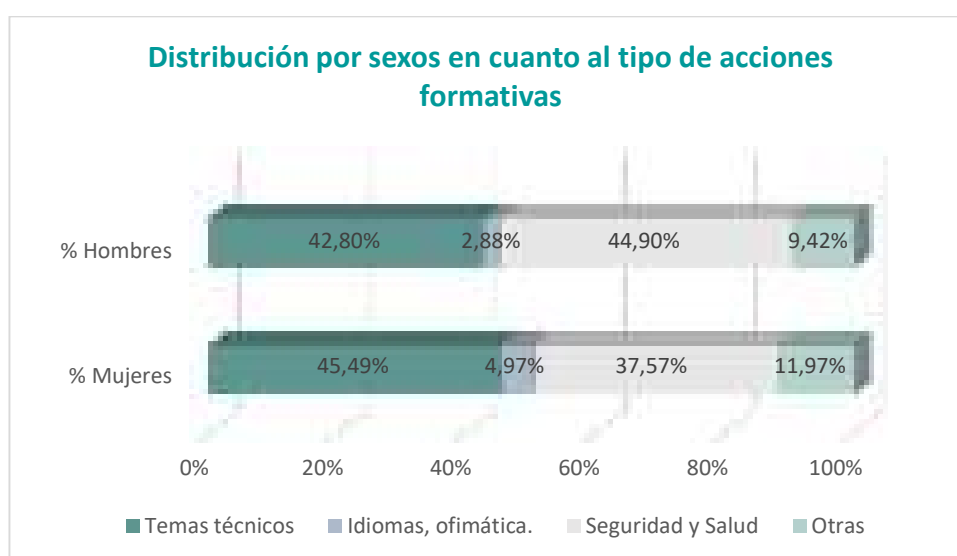
Formación en el último año

Denominación cursos	Participación de mujeres	% Asistencia al curso (M)	Participación de hombres	% Asistencia al curso (H)	Participación total
Manual de bienvenida y tareas a desarrollar en el puesto de trabajo	3	21,43%	11	78,57%	14
Formación básica calidad	3	21,43%	11	78,57%	14
Normas, MNT y procedimientos de seguridad y salud de Kinsy S.L.	10	14,93%	57	85,07%	67
Formación básica y concienciación MA	33	30,00%	77	70,00%	110
Plan de Autoprotección	8	11,94%	59	88,06%	67
Prevención de riesgos en atmósferas explosivas	8	11,76%	60	88,24%	68
Identificación, clasificación y manejo de productos químicos	30	28,85%	74	71,15%	104
Almacenamiento de productos químicos	3	25,00%	9	75,00%	12



Denominación cursos	Participación de mujeres	% Asistencia al curso (M)	Participación de hombres	% Asistencia al curso (H)	Participación total
Normativa GMP	25	21,37%	92	78,63%	117
Etiquetado y expedición	13	20,31%	51	79,69%	64
Reglamento APQ, APQ_0 y APQ_10	1	33,33%	2	66,67%	3
Formación ERP y Linx	25	34,25%	48	65,75%	73
Formación ADR	1	14,29%	6	85,71%	7
Formación emergencias	30	19,48%	124	80,52%	154
Integrity data	22	26,83%	60	73,17%	82
Gestión de residuos	30	31,25%	66	68,75%	96
Muestras de limpieza	5	35,71%	9	64,29%	14
Limpieza de equipos e instalaciones	25	29,41%	60	70,59%	85
Validación de procesos	7	33,33%	14	66,67%	21
Actuaciones en caso de derrame	25	27,78%	65	72,22%	90
Diphoterine	28	27,45%	74	72,55%	102
Adiestramiento y uso de medios contra incendios	8	7,55%	98	92,45%	106
Prevención de contaminación de suelos	20	24,39%	62	75,61%	82
Reach	15	50,00%	15	50,00%	30
Mantenimiento preventivo y predictivo	0	0,00%	10	100,00%	10
Uso de EPI's	22	42,31%	30	57,69%	52
Sensibilización para prevenir la corrupción y el soborno	4	28,57%	10	71,43%	14
Curso soporte vital básico y desfibrilación semiautomática	8	26,67%	22	73,33%	30
Operador de carretillas	1	16,67%	5	83,33%	6
Código de conducta	29	29,90%	68	70,10%	97
Sensibilización igualdad	18	58,06%	13	41,94%	31
Seguridad, gestión de patrones, equipos de labo, contramuestras, mantenimiento, registros y log book, Openlab y BPL's	47	52,81%	42	47,19%	89
Prevención de riesgos laborales	3	27,27%	8	72,73%	11
Salas ambiente controlado	4	7,27%	51	92,73%	55
Business continuity plan, compras sostenibles y liderazgo	5	62,50%	3	37,50%	8
Acoso	6	10,34%	52	89,66%	58
Formaciones varias en equipos y zonas de Kinsy S.L.	16	9,82%	147	90,18%	163
Inglés	2	100,00%	0	0,00%	2
Operador de planta química	0	0,00%	1	100,00%	1
PARTICIPACIÓN TOTAL	543	24,58%	1666	75,42%	2209

Tipo de formación	Asistencia de mujeres	% sobre el tipo de formación (M)	Asistencia de hombres	% sobre el tipo de formación (H)	Total
Temas técnicos	247	45,49%	713	42,80%	960
Idiomas, ofimática.	27	4,97%	48	2,88%	75
Seguridad y Salud	204	37,57%	748	44,90%	952
Otras	65	11,97%	157	9,42%	222
TOTAL	543	100,00%	1666	100,00%	2209



Hombres y mujeres acceden por igual y tienen las mismas oportunidades de desarrollo dentro del ámbito de la formación. Se planifica y realiza la formación necesaria para elevar el nivel profesional de la plantilla, cuando es necesario para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto y de forma permanente. El objetivo del plan de formación es ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el buen desempeño del empleado o empleada en su puesto, además de favorecer la adaptación a los cambios en su entorno de trabajo.

Se han realizado un total de 2209 participaciones en acciones formativas, siendo 543 participaciones de mujeres y 1666 participaciones de hombres. Por tanto, se observan diferencias significativas desde una perspectiva de género a favor de los hombres a primera vista en la participación dentro de las formaciones.

Promoción profesional

KINSY dispone de un procedimiento de promoción interna de personal, en el que se establece que se dará prioridad al género minoritario en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos con población de un género mayoritario por encima del 80%.

Con esto, las promociones en el pasado año 2024 han sido paritarias, con 3 mujeres y 3 hombres. El número en total ha sido de 6 personas.

44

Mujeres	%	Hombres	%	Total
3	50,00%	3	50,00%	6

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo 3	0	0,00%	2	66,67%	2
Grupo 4	2	66,67%	0	0,00%	2
Grupo 5	1	33,33%	1	33,33%	2
TOTAL	3	100,00%	3	100,00%	6

Grupo 3. Solo hay hombres promocionados. Puede reflejar que los puestos con posibilidad de promoción en este grupo están ocupados mayoritariamente por hombres, y/o que hay una menor representación femenina en ese nivel.

Grupo 4. Solo hay mujeres promocionadas. Puede reflejar que los puestos con posibilidad de promoción en este grupo están ocupados mayoritariamente por mujeres.

Grupo 5. Presenta paridad.

No se detectan indicios de discriminación directa (es decir, trato desigual en las oportunidades de promoción) ni indirecta (por ejemplo, que las condiciones de promoción favorezcan sistemáticamente a un sexo).

Sin embargo, el hecho de que algunos grupos promocionen exclusivamente a un sexo puede sugerir segregación vertical o concentración de género por niveles.



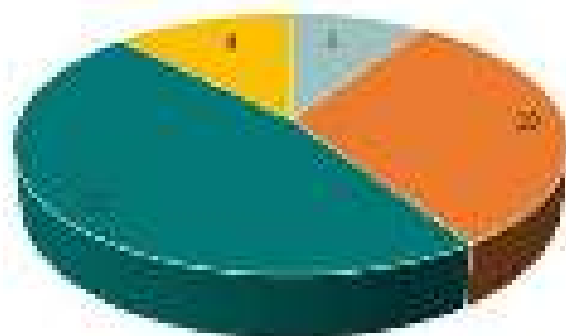
Condiciones De Trabajo, Incluida La Auditoría Salarial Entre Mujeres Y Hombres (Horario, Turnos, Tipos De Contrato)

Tabla de distribución de la plantilla por edad.

Edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 50	3	9,09%	16	21,62%	19
41-50	11	33,33%	29	39,19%	40
31-40	15	45,45%	27	36,49%	42
20-30	4	12,12%	2	2,70%	6
TOTAL	33	100,00%	74	100,00%	107

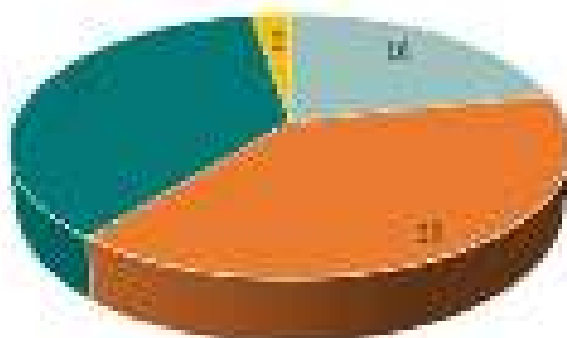
45

Mujeres (distribución por edad)

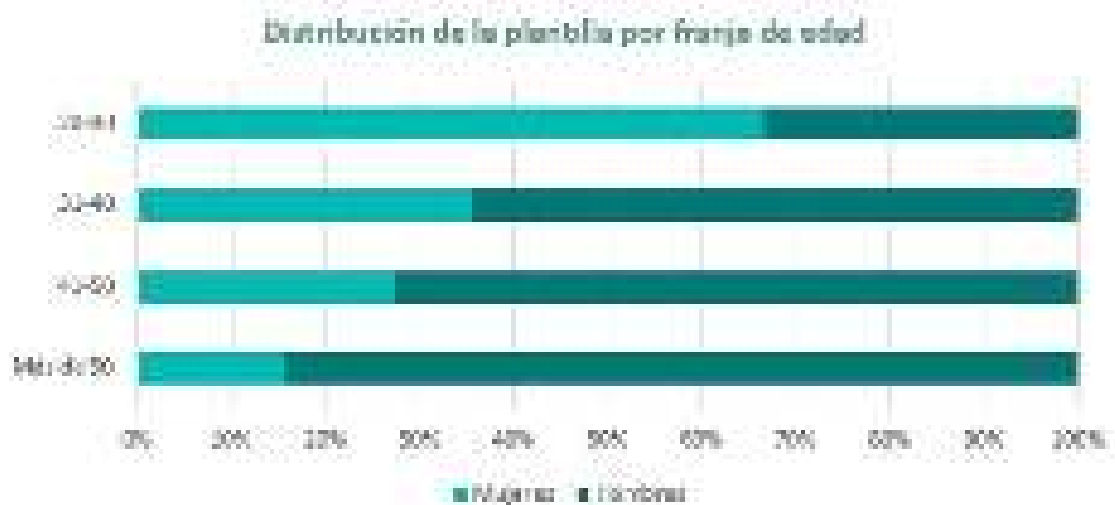


■ Más de 50 ■ 41-50 ■ 31-40 ■ 20-30

Hombres (distribución por edad)



■ Más de 50 ■ 41-50 ■ 31-40 ■ 20-30

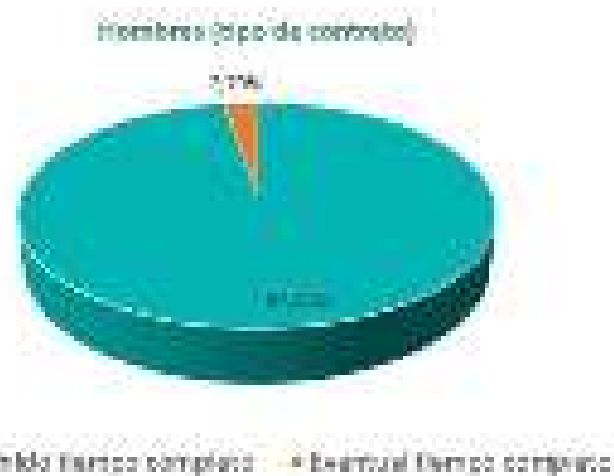


Los datos analizados por edades nos muestran que un 45.45% de la plantilla se sitúa en las franjas inferiores a los 41 años, cifra derivada de ubicar el total de 48 personas situadas dentro de la franja de 20 a 40 años en relación a la cifra total de 107 personas. En este sentido, dentro de esa cifra, las mujeres en edad potencialmente reproductiva (la Organización Mundial de la Salud ubica la Mujeres en edad reproductiva 15 a 44 años, pero a nivel práctico utilizaremos la franja anteriormente señalada de 20 a 40 años) se sitúan en un 39.58%, con 19 mujeres de 48 personas.

Con esto, el 57.57% de las mujeres están dentro de la franja de 31 a 40 años. Desde un punto de vista positivo, no aparecen elementos que obstaculicen la presencia de mujeres entre 41 y 50 años en la empresa, sin embargo, sólo el 9.09% de las mujeres está en el tramo de más de 50 años, las cuales siguen estando infrarrepresentadas en el mercado laboral y más aún en sectores como el químico, debido a obstáculos históricos y estructurales que han dificultado su avance, como la discriminación, la falta de reconocimiento profesional y los roles de género tradicionales.

Plantilla total disgregada por tipología de contrato.

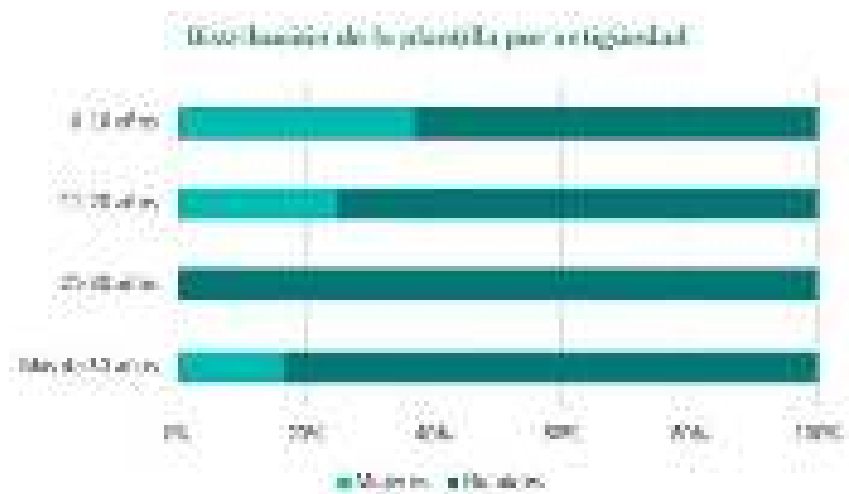
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido tiempo completo	33	100,00%	72	97,30%	105
Eventual tiempo completo	0	0,00%	2	2,70%	2
TOTAL	33	100,00%	74	100,00%	107



La contratación desagregada por sexos no muestra diferencias significativas ni en la contratación indefinida a tiempo ni cuando el contrato es temporal a tiempo completo.

Plantilla total disgregada por antigüedad.

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Más de 30 años	1	3,03%	5	6,76%	6
21-30 años	1	3,03%	13	17,57%	14
11-20 años	2	6,06%	6	8,11%	8
0-10 años	29	87,88%	50	67,57%	79
TOTAL	33	100,00%	74	100,00%	107



En relación con la antigüedad de la plantilla, se observan diferencias significativas desde una perspectiva de género en el personal en los datos de más antigüedad (21 a 30 años y más de 30 años), con una superioridad de hombres (17.57%), frente a la proporción de mujeres (3.03%). La gran mayoría de mujeres (87.88%) se ubica dentro de los diez años de antigüedad, al igual que los hombres (67.57%), apareciendo paridad en este epígrafe, además de en el siguiente (hasta los 20 años de antigüedad).

Como se observa en los datos recogidos, la incorporación de mujeres se ha realizado desde el origen de la empresa, no existiendo limitaciones al acceso de las mismas.

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 20 a 35 horas	6	18,18%	0	0,00%	6
40 horas	27	81,81%	74	100,00%	100
TOTAL	33	100,00%	74	100,00%	107

El 18,18% de las mujeres de la plantilla tienen de una reducción de jornada frente al 0 % de los hombres. Este dato refleja una desigualdad en el uso de las medidas de conciliación, vinculada a una asunción desigual de las responsabilidades familiares. Desde la perspectiva de género, se considera una manifestación de desigualdad indirecta que puede incidir en la carrera profesional y en la brecha retributiva. Se recomienda fomentar la corresponsabilidad y revisar las condiciones laborales (horarios, turnos o flexibilidad en la forma de prestación).

Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Turno 1 (mañana/tarde/noche)	4	12,12%	38	51,35%	42
Turno 2 (mañana/tarde)	10	30,30%	10	13,51%	20
Turno 3 (partido)	19	57,58%	26	35,14%	44
TOTAL	33	100,00%	74	100,00%	107

Estos datos muestran una concentración femenina en el turno 3 partido (57.58%) y una menor presencia en los turnos menos conciliadores, como el turno 1 y 2.

Auditoría Salarial⁶

Introducción al concepto de Auditoría Salarial

La participación en igualdad de condiciones de las mujeres en el trabajo se ha convertido en una pieza clave para la práctica efectiva de este principio consagrado en nuestro texto constitucional y base de los pilares de la justicia social en el ámbito laboral de cualquier sociedad democrática avanzada. Sin embargo, la desigualdad y la discriminación por razón de género en el ámbito laboral se encuentra presente en todos los países europeos con independencia del nivel económico, de la especialización del trabajo desarrollado, de la legislación antidiscriminatoria o de la cultura del país.

Existe un interés social y empresarial por conocer, cuantificar y, en su caso, corregir las desigualdades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres. Uno de sus exponentes principales son las diferencias salariales que se registran de manera generalizada, tanto a lo largo del tiempo como de la geografía. Numerosos estudios y análisis han recogido, con distintos enfoques, estas diferencias de remuneración y todos ellos han llegado a la clara conclusión de que las mujeres reciben un salario medio inferior al de los hombres.⁷

⁶ Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

⁷ Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Colección EME. Coordinación desde la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.

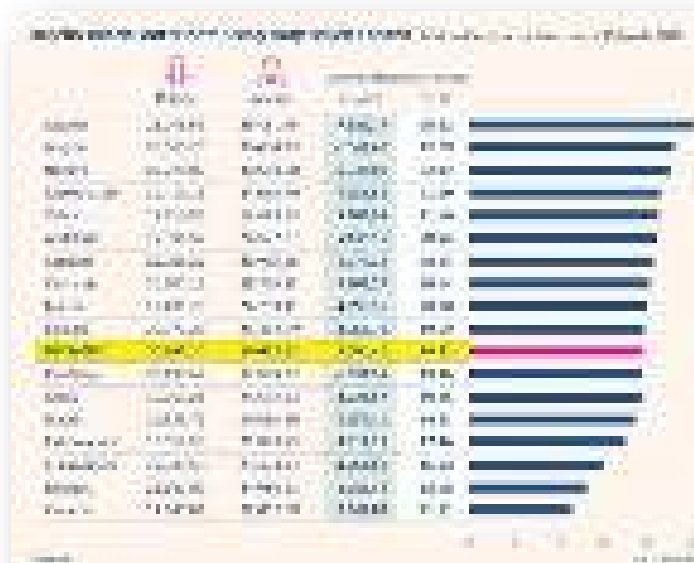
La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible, lo que ha derivado en el desarrollo de una legislación específica para conseguir este objetivo, materializándose en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

La normativa vigente no solo establece obligaciones genéricas, sino que insiste en que las empresas elaboren un diagnóstico exhaustivo sobre las diferencias salariales que puedan existir dentro de sus organizaciones, derivando en la obtención de la denominada Brecha Salarial. Con todo, el gran reto de las empresas no deriva solo en erradicar las diferencias que puedan suponer una discriminación desde el punto de vista salarial, sino prevenirlas y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la consecución de la igualdad retributiva transparencia salarial.

Las empresas con más de 50 personas trabajadoras en plantilla deben tener una auditoría salarial para calcular la brecha salarial total que, si supera el 25% de diferencia entre géneros, se deberá justificar el motivo. Se entenderá que no existe desviación cuando esta se deba a factores como la antigüedad, horas de jornada, u otras circunstancias no discriminatorias.

Con esto, con el objetivo de adaptación a la nueva normativa sobre los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres,

también se presenta la necesidad de realizar valoraciones de puestos de trabajo para cumplir con los requisitos de transparencia retributiva.



las mujeres suelen tener más parcialidad o jornadas más cortas que los hombres, por lo que, si una mujer cobra lo mismo por hora que un hombre, pero trabaja menos horas, la brecha anual que recoge el INE es superior a la del Eurostat, que es por hora trabajada.

La brecha salarial entre hombres y mujeres refleja asimismo desigualdades, en especial la parte de las responsabilidades familiares que recae sobre las mujeres, que con frecuencia es desproporcionada, y las dificultades que ello conlleva a la hora de conciliar el trabajo con la vida privada.

Así, a modo de definición, la brecha salarial entre hombres y mujeres, en su forma no ajustada, se define como la **diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los trabajadores y las trabajadoras asalariados, expresada en porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de las personas trabajadoras asalariadas.**

Con esto, la brecha salarial de género en España en 2023 fue del **15,7%**. La desigualdad salarial española continua, siguiendo el último informe Global Gender Gap 2023 pero ha mejorado 8 puestos. Así, España ocupa el puesto número 10 del mundo en cuanto a paridad de género (su puntuación es de 0,797 sobre 1, donde 1 es la paridad completa). **Con respecto a este dato, queda constancia de que Kinsy, con un -4.3% de brecha salarial, a favor de las mujeres, queda muy alejada de este resultado, siendo un dato positivo en la búsqueda activa que la empresa realiza en pro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

La Auditoría según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Como se ha señalado anteriormente, *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.*

Con esto, la auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) *Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:*

1.º *La evaluación de los puestos de trabajo.*

2.º *La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de*

las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Cómo se calcula la Brecha Salarial

La identificación de la brecha salarial pasa necesariamente por hacer los cálculos sobre la base de los datos existentes, de manera que se puedan ver fácilmente las desigualdades salariales en la empresa. Se trata de calcular la brecha salarial global y después interrelacionar diferentes variables como la categoría profesional, para detectar cual es la dimensión de la diferencia salarial y cuáles son los elementos que contribuyen a esa diferencia. La fórmula utilizada para el cálculo de la brecha salarial global permitirá ver la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. A continuación, se presenta la fórmula de cálculo para conocer la brecha salarial global en la empresa:

	Media Retribución Hombres - Media Retribución Mujeres
Diferencia Salarial =	Media Retribución Hombres

Derivado de la anterior fórmula, pueden aparecer diferentes porcentajes:

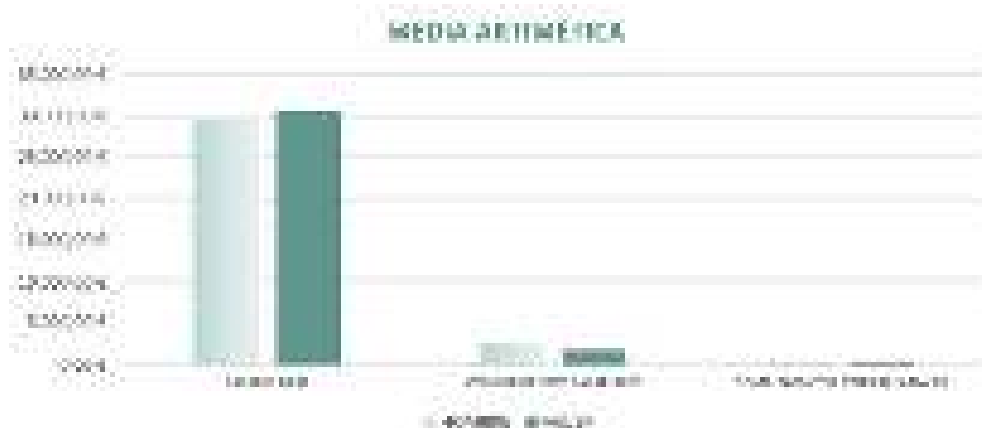
Brecha Salarial	Interpretación
>0%	Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.
=0%	Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.
<0%	Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

En este análisis utilizaremos una serie de indicadores diferentes para conocer la brecha salarial de la empresa. Según la normativa legal, cuando los salarios de un sexo sean al menos un 25% superior a los del otro, la empresa tendrá que justificar esa diferencia

INDICADOR 1. Medias de retribuciones totales anuales. Cálculo Brecha Salarial

	MEDIA ARITMÉTICA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
SALARIO BASE	24.441,15 €	20.786,28 €	-4,33%
COMPLEMENTOS SALARIALES	3.700,30 €	1.047,76 €	33,1%
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES	300,14 €	95,05 €	75,6%
TOTAL RETRIBUIDO	28.441,49 €	21.829,09 €	-0,3%

	MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
SALARIO BASE	24.451,53 €	20.081,70 €	-3,2%
COMPLEMENTOS SALARIALES	1.651,30 €	1.388,10 €	15,1%
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES	491,45 €	100 €	100,1%
TOTAL RETRIBUIDO	26.594,28 €	21.569,80 €	-0,3%



Tal como se aprecia en la tabla anterior, no aparece brecha salarial en las medias totales anuales en referencia al salario base, siendo la cifra de -4.33%, a favor de la plantilla femenina. Con respecto a los complementos salariales, la brecha se eleva, a favor de los hombres, a un 33.1%. En referente a las percepciones extrasalariales, la brecha resultante asciende a 75.6%, de nuevo, inclinada a favor de la plantilla masculina.

Esta brecha la hemos calculado con la diferencia de retribuciones medias (salario bruto) que cobran los hombres y las mujeres y la hemos comparado con la retribución media de los hombres.

La brecha salarial global es un indicador que apunta a la diferencia de salarios que existen en la empresa a nivel general, sin tener en cuenta ninguna variable más, por lo que se examinarán minuciosamente en los apartados posteriores, con el fin de lograr unas cifras ajustadas a la realidad. Los datos para reflejar la realidad deben ajustarse teniendo en cuenta otros aspectos como las diferentes funciones y responsabilidades desarrolladas, bajas, jornadas reducidas, etc.

Hablaríamos de brecha salarial no ajustada como aquella que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de hombres y de mujeres, sin tener en cuenta diferentes características socioeconómicas o del propio puesto de trabajo, y no una brecha derivada de una diferenciación salarial discriminatoria.

Con esto, se debe tener en cuenta que las diferencias porcentuales pueden sobrevenir por:

- *Puestos de más Antigüedad, lo que eleva la remuneración.*
- *Parcialidad de algunas contrataciones, lo que reduce la media salarial en el grupo donde aparezcan (en general, suele ser en la plantilla femenina).*
- *Masculinización de la plantilla.*
- *Puestos de dirección y responsabilidad masculinizados.*
- *Brechas históricas, por ejemplo, por asimilación de trabajadores y trabajadoras en una absorción o cambio de empresa, entre otros escenarios.*

INDICADOR 2. Promedio de la ganancia salarial bruto por hora.

	RETRIBUCIÓN POR HORA	
	HOMBRES	MUJERES
MEDIA	18,83 €	18,84 €
MEDIA	18,01 €	18,07 €

Un segundo indicador nos permite mostrar la comparación de la retribución por hora (Salario bruto/horas anuales). Como se observa en la tabla anterior, la brecha salarial es negativa, a favor de las mujeres, con un -0.2%, si tenemos en cuenta la retribución por hora, **lo que permite inferir que no hay ninguna discriminación salarial desde una perspectiva de género.**

INDICADOR 3. Brecha Salarial por Puesto De Trabajo

Un tercer indicador nos permite mostrar la comparación de la retribución total (Bruto) por Puesto de Trabajo. A modo introductorio, se rememora la explicación de los resultados a nivel global.

Brecha Salarial	Interpretación
>0%	Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.
=0%	Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.
<0%	Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

Como algunos puestos únicamente están representados por un sexo, a continuación, se presentan los puestos laborales donde aparece brecha retributiva:

Puesto	Media		
	Hombres	Mujer	Brecha
Salario base	Salario base	Salario base	
Operadora I/D	21.087,72 €	21.154,11 €	0,3%
Operadora de producción	22.858,07 €	22.204,70 €	2,8%
Operadora de control de calidad	21.087,72 €	21.051,97 €	14,5%

Con esto se reseña de nuevo que no hay brecha salarial en la interpretación relativa al salario por hora, por lo que las brechas en esta área pueden sobrevenir de:

- *Puestos de más Antigüedad, lo que eleva la remuneración.*
- *Parcialidad de algunas contrataciones, lo que reduce la media salarial en el grupo donde aparezcan (en general, suele ser en la plantilla femenina).*
- *La masculinización de la plantilla.*
- *Puestos de dirección y responsabilidad masculinizados.*
- *Brechas históricas, por ejemplo, por asimilación de trabajadores y trabajadoras en una absorción o cambio de empresa, entre otros escenarios.*

INDICADOR 4. Brecha Salarial según la Valoración de Puestos de trabajo

La Valoración de Puestos de Trabajo también debe tenerse en cuenta en el presente análisis. Con esto, el resultado es el siguiente:

Puesto	Media		
	Hombres	Mujer	Brecha
Salario base	Salario base	Salario base	
174	21.087,72 €	21.154,11 €	0,3%
183	22.858,07 €	22.204,70 €	2,8%
187	21.087,72 €	21.051,97 €	14,5%

INDICADOR 5. Brecha Salarial y Complementos salariales según la Valoración de Puestos de Trabajo

Los complementos obligatorios son aquellos complementos salariales que constan en el convenio colectivo por cada puesto de trabajo o categoría profesional. Pueden existir puestos

de trabajo que no estén retribuidos con complementos obligatorios. Con el fin de identificar los diferentes complementos, se adjunta un listado de estos⁸:

1. Antigüedad.
2. Plus convenio.
3. Plus Turnicidad.
4. Plus Nocturnidad.

	MODA ARITMÉTICA		
	HOMBRE	MUJER	DIFFERENCIAL
ANTIGÜEDAD	1.908,54 €	1.976,93 €	50,18%
PLUS CONVENIO	1.971,00 €	1.946,33 €	-0,2%
PLUS TURNICIDAD	355,82 €	307,25 €	-16,04%
PLUS NOCTURNIDAD	553,87 €	307,25 €	-44,36%
TOTALES	6.867,23 €	4.441,01 €	35,2%

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

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres con respecto a los hombres se asocia a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y cuidado de otras personas.

Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (*Instituto de las Mujeres*).

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una inquietud real en **KINSY** que busca la fidelización de su plantilla y el máximo confort personal y familiar. Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando hablamos de las dificultades a las que se enfrenta el colectivo femenino.

Desde **KINSY** se aboga por la buena gestión del tiempo dedicado a la vida personal y laboral, buscando un equilibrio saludable para toda la plantilla. Conciliar el equilibrio en las diferentes

⁸ Se mantienen la nomenclatura usada en la empresa con el fin de facilitar la revisión del documento.

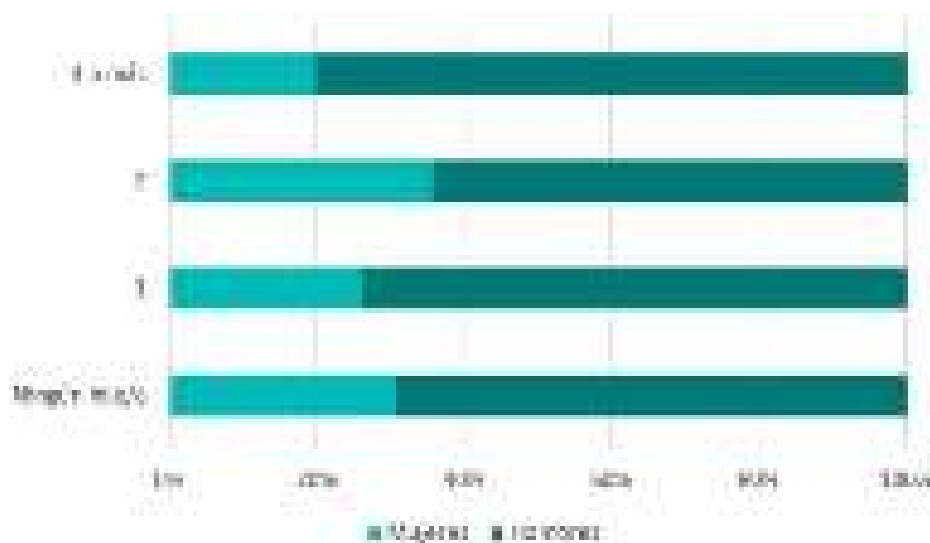
dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Maternidad y paternidad en el último año

Madres	Padres	Total
1	0	1

57

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ningún hijo/a	15	46,88%	34	45,95%	49
1	5	15,63%	14	18,92%	19
2	10	31,25%	18	24,32%	28
3 o más	2	6,25%	8	10,81%	10
TOTAL	32	100,00%	74	100,00%	106



Un 53.77% de la plantilla han sido padres o madres, disfrutando de los correspondientes permisos de paternidad y maternidad, una elevada proporción en referente a la media nacional:

Casi el 80% de mujeres de entre 25 y 29 años y más del 95% de hombres menores de 30 no tienen hijos, según los resultados definitivos de la Encuesta de Fecundidad correspondiente al año 2018 (la última realizada) por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Así, casi ocho de cada 10 mujeres de 25 a 29 años (el 79,2%) aún no ha tenido hijos, un porcentaje que se eleva al 88,1% para todas las mujeres de entre 18 y 30 años.

En el caso de los hombres, el 95,1% de los varones menores de 30 años aún no ha sido padre mientras que el porcentaje de hombres que tienen solo un hijo se sitúa en torno al 20%, tanto para los de 30 a 34 años como para los de 40 años y más, y alcanza su máximo (24,4%) para los de 35 a 39 años.

Tipo de Bajas Temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	4	57,14%	14	82,35%	18
Accidente de Trabajo	0	0,00%	2	11,76%	2
Maternidad	1	14,29%	0	0,00%	1
Riesgo durante el embarazo	1	14,29%	0	0,00%	1
Excedencia por cuidado de familiares	1	14,29%	0	0,00%	1
Excedencia voluntaria	0	0,00%	1	5,88%	1
TOTAL	7	29,17%	17,00	70,83%	24

Con respecto a las bajas, las mujeres se distribuyen en los siguientes epígrafes:

- Incapacidad temporal, un 57.14% de las mismas.
- Maternidad, un 14.29% de las mismas.
- Riesgo durante el embarazo, un 14.29% de las mismas.
- Excedencia por cuidado de familiares, un 14.29% de las mismas.

Por otro lado, los hombres aparecen en las siguientes tipologías:

- Incapacidad temporal, un 82.35% de los mismos.
- Accidente de trabajo, un 11.76% de los mismos.
- Excedencia voluntaria, 5.88% de los mismos.

Desde una perspectiva de género, los datos evidencian diferencias en el tipo de bajas según el sexo: los hombres concentran las bajas por incapacidad temporal y accidentes de trabajo, mientras que las mujeres presentan bajas vinculadas a la maternidad y cuidados familiares. Este patrón refleja una segregación ocupacional por sexo y una desigualdad indirecta en la corresponsabilidad familiar, que puede repercutir en la continuidad y desarrollo profesional de las mujeres. Se recomienda reforzar las políticas de corresponsabilidad, conciliación y prevención de riesgos laborales con enfoque de género.

Infra representación femenina

A nivel global, en la plantilla general aparece infra representación femenina, no, sin embargo, en la promoción, como puede detectarse en las tablas siguientes:

Datos generales de la empresa: Plantilla disgregada por sexos.

Mujeres	%	Hombres	%	Total
33	30,84%	74	69,16%	107

Promoción profesional.

Mujeres	%	Hombres	%	Total
3	50,00%	3	50,00%	6

59

Retribuciones

En referencia a la política retributiva, en igualdad de condiciones de trabajo, la empresa retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla, no existiendo diferencias por cuestiones de género en este ámbito.

La Política retributiva asegura la equidad interna y se basa en el desarrollo de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

La información de este epígrafe aparecerá de manera específica dentro del desarrollo de la Auditoría Salarial.

Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extra salariales:

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200€	2	6,06%	0	0,00%	2
Entre 7.201 € y 14.000 €	1	3,03%	1	1,35%	2
Entre 14.001 € y 24.000 €	1	3,03%	2	2,70%	3
Entre 24.001 € y 30.000 €	13	39,39%	23	31,08%	36
Entre 30.001 € y 36.000 €	6	18,18%	22	29,73%	28
Más de 36.000 €	10	30,30%	26	35,14%	36
TOTAL	33	100,00%	74	100,00%	107

Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extra salariales (comisiones, incentivos, coche de empresa, móvil...)

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200€	2	6,06%	0	0,00%	2
Entre 7.201 € y 14.000 €	1	3,03%	1	1,35%	2
Entre 14.001 € y 24.000 €	1	3,03%	2	2,70%	3
Entre 24.001 € y 30.000 €	13	39,39%	23	31,08%	36
Entre 30.001 € y 36.000 €	6	18,18%	22	29,73%	28
Más de 36.000 €	10	30,30%	26	35,14%	36
TOTAL	33	100,00%	74	100,00%	107

60

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extra salariales.

Categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo 2	Menos de 7.200€		0,00%		0,00%	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%	1	1,35%	1
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%		0,00%	0
	Más de 36.000 €		0,00%		0,00%	0
Grupo 3	Menos de 7.200€	1	3,03%		0,00%	1
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €	1	3,03%	2	2,70%	3
	Entre 24.001 € y 30.000 €	2	6,06%	16	21,62%	18
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000 €		0,00%	0	0,00%	0
Grupo 4	Menos de 7.200€		0,00%		0,00%	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €	1	3,03%		0,00%	1
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	10	30,30%	5	6,76%	15
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%	13	17,57%	13
	Más de 36.000 €		0,00%	8	10,81%	8

Categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo 5	Menos de 7.200€	1	3,03%		0,00%	1
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €	1	3,03%	2	2,70%	3
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%	2	2,70%	2
	Más de 36.000 €		0,00%		0,00%	0
Grupo 6	Menos de 7.200€		0,00%		0,00%	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €	6	18,18%	7	9,46%	13
	Más de 36.000 €	3	9,09%	6	8,11%	9
Grupo 7	Menos de 7.200€		0,00%		0,00%	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%		0,00%	0
	Más de 36.000 €	6	18,18%	8	10,81%	14
Grupo 8	Menos de 7.200€		0,00%		0,00%	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%		0,00%	0
	Más de 36.000 €	1	3,03%	1	1,35%	2
Grupo 0	Menos de 7.200€		0,00%		0,00%	0
	Entre 7.201 € y 14.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 14.001 € y 24.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 24.001 € y 30.000 €		0,00%		0,00%	0
	Entre 30.001 € y 36.000 €		0,00%		0,00%	0
	Más de 36.000 €		0,00%	3	4,05%	3
TOTAL		33	100,00%	74	100,00%	107

Con respecto a la plantilla por bandas salariales tanto con compensaciones extra salariales como sin compensaciones extra salariales, aparece la siguiente información:

- Menos de 7.200 €. Sólo hay una mujer, que representa un 3.03% de las mismas. Esto es debido a la fecha de incorporación de esta persona trabajadora.
- Entre 7.201 € y 14.000 €. Hay una mujer, que representa un 3.03% de las mismas y un hombre que representa un 1.35% de los mismos. Esto es debido a sus fechas de incorporación.
- Entre 14.001 € y 24.000 €. Las mujeres se ubican en un 3.03%, y los hombres en un 2.70%, por lo que en este rango hay paridad.

- Entre 24.001 € y 30.000 €. Las trabajadoras están en este nivel en un 39.39%, y los hombres en un 31.08%, por lo que las mujeres están en ligera superioridad.
- Entre 30.001 € y 36.000 €. Las mujeres se ubican en un 18.18% de las mismas, frente al 29.73% de los hombres, por lo que los hombres están en superioridad.
- Más de 36.000 €. En este rango hay paridad con un 30.3% de las mujeres y un 35.13% de los hombres.

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el Convenio número 100 de la OIT de 1951 lo configuró de forma expresa o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias.

La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros, manifestación de la lucha efectiva contra la discriminación indirecta por razón de sexo, cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los 50 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975.

Con todo, el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo.

Con esto, la empresa seguirá trabajando por cumplir el Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, llevando a cabo, en el tiempo

establecido, el pertinente Registro retributivo, y la anterior Auditoría Salarial descrita en el presente Plan.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de un Protocolo de Prevención, incluyendo la perspectiva de género, como instrumento transversal, en todas las políticas de gestión de la empresa, como parte de su cultura empresarial. El objetivo es garantizar el principio de igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso, como en la participación y la representación de las mujeres, en todos los ámbitos y niveles de la estructura empresarial.

Asimismo, y de acuerdo con lo contemplado en el art. 46.2 i) de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y art. 1 del RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cumple con la prioridad de tener un protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto a su integridad moral, derechos y sin discriminación, y no estar sometidas a ninguna circunstancia a comportamientos ofensivos, degradantes y/o humillantes, preservando así su integridad física y psíquica, y por ser una cuestión de derechos fundamentales, tal como reconoce la Constitución española en sus arts. 14, 15, 18 y 35. Asimismo, el acoso en el lugar de trabajo está contemplado en la directiva 2002/73/CE del parlamento europeo, del consejo de 23 de septiembre de 2002, resolución del parlamento europeo 2001/2339 sobre el acoso moral en el lugar de trabajo y las directiva 2004/113/CE sobre igualdad.

Con ello, queda patente que asume que las actitudes de acoso suponen una vulneración a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras y, por tanto, no permitirá ni tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo. En caso de producirse alguna situación de acoso, se garantiza la ayuda debida a la persona afectada mediante el procedimiento que aquí se regula, y se pondrán los medios necesarios para evitar que esta situación no vuelva a repetirse.

El procedimiento contemplado en este protocolo pretende regular la problemática del acoso sexual en el entorno laboral, además de las correspondientes actuaciones en prevención, mediante actividades de formación e información, dando una rápida respuesta a las reclamaciones de este ámbito, siempre con las debidas garantías, dentro del marco de las normas constitucionales, laborales y de los derechos fundamentales del trabajo. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de la misma naturaleza a lo contemplado

64

64

64



Toda la comunicación interna de Kinsy S.L. se realiza a través del correo corporativo rrhh@kinsy.es y también en los tabloneros de anuncios dedicados a ese fin.

Riesgos y Salud Laboral

En relación con el ámbito de riesgos laborales y salud, tiene totalmente actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cumpliendo con la toda legislación vigente en materia de seguridad.

Para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para toda la plantilla, KINSY aprueba anualmente un Plan de Formación construido en base a las necesidades formativas que en materia de seguridad y salud y otros aspectos estiman necesarias las personas responsables de cada departamento. Toda formación va enfocada a la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo e incluye parte teórica y parte práctica.

Algunas actuaciones que se llevan a cabo como parte del Sistema de Gestión de la Seguridad son:

- Evaluación de riesgos por puesto de trabajo, actualizada continuamente en base a nuevos procesos e instalaciones, de manera conjunta con el Servicio de Prevención Ajeno.
- Revisión médica anual para todo el personal específica para cada puesto.
- Formación continua sobre nuevos productos y procesos.
- Implantación del Plan de Emergencia Interior (PEI) y formación teórico-práctica al respecto: simulacros periódicos, cursos de manejo de extintores y BIEs, etc.
- Certificación ISO 45001 desde 2019.

Disponemos un procedimiento sobre embarazadas y lactantes PC-72.

La ropa laboral viene regulada en el MNT-44.

Así, el artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, entre los que se encuentra la Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo, señalado en otro epígrafe, o cualquier tipo de riesgo físico, psicológico y social.

Finalmente, es importante señalar que la salud de hombres y mujeres es diferente debido a razones biológicas, pero también sociales. Las desigualdades en la salud de hombres y mujeres ajenas a las diferencias biológicas han sido poco estudiadas. La Perspectiva de Género es una metodología que se introduce en la construcción del conocimiento y, por otro lado, nos permite trasladar los análisis de la realidad que vivimos, señalando las diferencias y situaciones de desigualdad y discriminación a todos los ámbitos de decisión, factores esenciales dentro de la Prevención de Riesgos Laborales.

Ayudas, bonificaciones y política social

Se cumple el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la cual garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación.

A efectos de esta ley se entiende por Discapacidad una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, y, por otro lado, la Igualdad de Oportunidades en este epígrafe deriva de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: CONCLUSIONES

En cumplimiento con del Artículo 46, Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ha desarrollado como paso previo al **III Plan de Igualdad de Oportunidades** en KINSY un diagnóstico de la situación actual de la organización en materia de igualdad. El diagnóstico es un instrumento útil y funcional, que permite conocer en qué situación se encuentra la organización en relación con la igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y

cuantitativo se ha obtenido información actualizada que permite identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres.

En función de la información obtenida en el diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se han identificado las áreas sobre las que se debe actuar, así como el orden y prioridad de dichas actuaciones, siempre con el visto bueno y aprobación de la Comisión Negociadora, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos a la igualdad entre mujeres y hombres detectados. Con esto, este III Plan de Igualdad contiene las medidas que resulten necesarias, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, incorporando además medidas relativas a otras materias, como violencia de género, comunicación y lenguaje no sexista. La clave es que todas las medidas adoptadas respondan a la situación real de la empresa y contribuyan a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en ella.

Así, las medidas o acciones serán precisas, evaluables y viables para el objetivo a alcanzar, entendiéndose como acciones positivas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las *“medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*.

Finalmente, de acuerdo con el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de ser necesario, no se descarta para conseguir los objetivos el establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Con esto, cabe reseñar lo siguiente:

- Como se observa en los datos recogidos de la plantilla a nivel global, la presencia masculina es significativamente superior a la femenina. La distribución la consideramos paritaria cuando nos movemos en intervalos de porcentajes del 40-60%.
- El presente documento es el III plan de la entidad.
- Se evidencia a través de los datos recogidos que existe infrarrepresentación femenina en las nuevas incorporaciones, lo que sugiere la existencia de un desequilibrio de género en el acceso al empleo.
- Las conclusiones extraídas del análisis cuantitativo y cualitativo anterior se muestran a continuación.

Los ámbitos de actuación aplicados en el diagnóstico son los siguientes:



Uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa.

Este espacio de la igualdad estudia y evalúa la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, así como con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral.

En KINSY existen diferentes canales que facilitan la comunicación interna y externa.

Aunque existe la conciencia de la importancia del lenguaje no sexista, se han detectado en comunicaciones internas, como el uso del *masculino genérico*.

En el II Plan de igualdad una de las acciones correctivas fue la creación de un manual de lenguaje no sexista. Debido a la conciencia de la importancia del uso del lenguaje no sexista se actualizó la web corporativa, así como mucha documentación interna usando lenguaje inclusivo.

Para este III Plan se recomienda:

- Añadir un apartado en la web con todas las acciones relacionadas con la igualdad, reseñando que la empresa cuenta con el III Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Formar al personal de Recursos Humanos y Comunicación en el uso del lenguaje e iconografía no sexista.

Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

Este ámbito analiza la posición que ocupan las mujeres en la organización y la distribución del personal en los diferentes niveles de responsabilidad.

Se trata de valorar si se desagrega de forma sistemática la información del personal por sexos y niveles jerárquicos. Y también de comprobar que las mujeres están representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización. En base a estos datos podemos indicar que no existen barreras ni el famoso “techo de cristal” en la empresa que impidan que las mujeres puedan ascender y desarrollar tareas directivas.

Se recomienda:

- Potenciar el papel de las mujeres como mandos intermedios aumentando su representatividad.
- Fomentar la promoción interna, focalizando en el sexo menos representado, para conseguir la progresión horizontal o vertical.
- Incrementar la incorporación femenina al Consejo de Dirección.

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

Este aspecto valora las medidas que desarrolla la organización para facilitar la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y de los trabajadores. El objetivo es comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.

70

Se trata de comprobar en qué grado la organización propone medidas y acciones que facilitan la corresponsabilidad, si esta conciliación forma parte de la cultura organizativa y si se da el equilibrio entre mujeres y hombres que utilizan estas medidas.

Con los datos recogidos en el diagnóstico (18.75% de las mujeres de la plantilla tiene una reducción de jornada frente al 0% de los hombres) y la encuesta sobre clima de Igualdad realizada a la plantilla durante la fase de recogida de información, se puede indicar que solo el 42 % cree que hay igualdad para quienes tienen jornada reducida o medidas de conciliación y esto sugiere falta de percepción de equidad real o temor a que la conciliación penalice la carrera profesional, especialmente entre mujeres. Esto refleja una desigualdad indirecta de género: la conciliación se asocia mayoritariamente a mujeres y puede percibirse como un obstáculo para promocionar.

Como posibles acciones positivas se recomienda:

- Instaurar en aquellos puestos que lo permitan jornada flexible que permita la corresponsabilidad en la vida personal y laboral de manera más eficiente.
- Facilitar el acceso al teletrabajo, en los puestos que así lo permitan, mejorando las condiciones de acceso a la información y bases documentales y mejora de las herramientas tecnológicas.
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes.
- Facilitar cambios de turnos con el objetivo de atender necesidades parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijas e hijos u otras situaciones para madres y padres separados o cuya guarda y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.
- Ayudas y servicios para el cuidado de personas dependientes, informando, por ejemplo, sobre centros de día cercanos al centro de trabajo reservando plazas o subvencionado en parte o todo el coste.
- Diseñar una guía divulgativa para toda la plantilla de la empresa que recoja todas las medidas de ejercicio corresponsable.
- Incluir una medida específica en el Plan de Igualdad para garantizar que la conciliación no suponga desventaja profesional.

Gestión organizativa igualitaria

Este ámbito del Plan de Igualdad hace referencia a la concienciación, sensibilización y compromiso de la dirección de la organización en materia de igualdad de oportunidades. Evalúa el nivel de compromiso en función del grado de implantación de políticas y acciones relacionadas con la igualdad.

Tras los datos recogidos en el diagnóstico se observa una inquietud real por los temas de valores y principios basados en la igualdad y no discriminación. Se requiere reforzar la comunicación interna del compromiso de la dirección, visibilizar las medidas de igualdad y los avances concretos (por ejemplo, difusión de políticas, resultados o campañas internas).

No obstante, como posibles acciones de mejora, se valoran las siguientes posibilidades:

- Incluir el valor “igualdad” y su definición en los valores corporativos de la empresa, tanto en manuales internos como en la información externa (Página Web, Redes Sociales).
- Formar internamente a la Comisión Negociadora, compartiendo buenas prácticas a nivel externo y ampliando los conocimientos sobre la implantación del III Plan de Igualdad.
- Publicitar o hacer visibles en las ofertas de empleo el compromiso de KINSY con la igualdad.
- Añadir el valor de la Igualdad en contratos con personas o entidades.
- Incorporar en la web corporativa un apartado específico sobre igualdad de oportunidades con informaciones y contenidos relacionados con la igualdad.

Igualdad retributiva

Este ámbito valora la política retributiva de la empresa y si se cumple el principio de igualdad que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.

En KINSY las políticas retributivas siguen el principio de igualdad, el centro retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla, no existiendo diferencias por cuestiones de género en este ámbito comparando los rangos de distribución en referencia la remuneración.

Como posibles acciones de mejora:

- Realizar una encuesta al personal para investigar la percepción respecto a la equidad retributiva entre mujeres y hombres.
- Abogar por el principio de transparencia retributiva.

Participación e implicación del personal.

En este ámbito se valora si la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos, principios y valores han sido comunicados a todas las personas de la organización y si todo el personal está correctamente informado de las acciones llevadas a cabo.

La empresa dispone de diferentes canales para la información y participación de la plantilla en el diagnóstico para el diseño, implementación y seguimiento del plan, así como la posibilidad de aportar ideas y sugerencias de forma permanente en este ámbito, con el fin de que pueda llegar la información a todos los estamentos del organigrama.

72

Como posibles acciones de mejora, se sugiere:

- Informar a toda la plantilla de diseño e implementación del Plan de Igualdad.
- Poner a disposición de la plantilla canales específicos de comunicación que favorezcan la información de la presente temática.
- Diseñar campañas y charlas de sensibilización interna para concienciar a la plantilla en la igualdad de oportunidades.
- Incluir temas de igualdad de oportunidades en las encuestas de satisfacción de la plantilla.

Participación igualitaria en los lugares de trabajo.

En este ámbito, se analiza la igualdad de oportunidades real en el acceso a cualquier puesto de trabajo. Se potencia la incorporación del otro sexo en aquellos puestos en los que se encuentre sub-representado.

Con los indicadores que se incluyen en este ámbito se pretende, por un lado, analizar en qué medida las mujeres y los hombres participan de manera igualitaria en todos los puestos de trabajo y niveles de KINSY considerando que el equilibrio se alcanza cuando los dos sexos tienen una representación entre el 40 y el 60 por ciento del total de las personas trabajadoras. De forma global es mayoritaria la presencia masculina frente a la femenina.

Los procesos de selección de personal se realizan de una manera neutral e imparcial, siguiendo un procedimiento formal y eliminando cualquier alusión a cuestiones susceptibles de discriminación. La selección se basa exclusivamente en las competencias y méritos de la candidatura. En el ámbito formativo, la empresa dispone de un plan de formación diseñado

anualmente. La empresa proporciona formación técnica y en habilidades a la plantilla lo que favorece el desarrollo personal y profesional de la misma.

Como posibles acciones positivas se plantean las siguientes:

- Formar a todas las personas en aspectos que favorecen la igualdad de selección y evitan las discriminaciones por estereotipos o prejuicios relacionados con cuestiones de género.
- Disponer de datos desagregados por sexo de las candidaturas presentadas a ofertas de empleo del KINSY para conocer de forma real, el número de mujeres que se optan a su incorporación en la plantilla.
- Potenciar fuentes de reclutamiento externo dirigidas a localizar candidaturas femeninas.
- Revisar los procedimientos de detección de necesidades formativas para que favorezcan la participación igualitaria de mujeres.
- Establecer alianzas a favor de la igualdad con otras entidades y requerir les empresas externas de selección el compromiso con la igualdad.
- Formar a todo el personal responsable o líderes de equipos de trabajo en material de igualdad.
- Detectar, atender y apoyar a las mujeres de la plantilla que se encuentren o puedan encontrar en situación o riesgo de exclusión social y/o violencia de género a través de asesoramiento jurídico, asistencia psicológica o ayudas.

Prevención de Riesgos Laborales y Salud

El objetivo en esta área es valorar el grado en que la organización ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de su personal.

KINSY cumple con toda la legislación en prevención de riesgos laborales. La empresa dispone de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Como posibles acciones de mejora:

- Realizar campañas de concienciación e información a la plantilla sobre lo qué es el acoso, tipología y mecanismos de denuncia y sanción.
- Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en el trabajo.
- Desarrollar estudios específicos que tengan en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales.
- Acciones de prevención de la salud en el trabajo con pruebas médicas específicas para hombres y mujeres (Por ejemplo, ginecología y urología).

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ACCIONES DE MEJORA

Normativa

75

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1981. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres.

Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 11 cita que los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de

hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

Finalmente, se rememora la legislación en las que se ha basado el presente III Plan:

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *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.*
- *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.*
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

Finalidad

La realización del III Plan de Igualdad de Oportunidades por parte de KINSY tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia empresa.

Determinación de las partes que los conciertan. Las partes son la CN, donde aparece la Parte Empresarial y la Parte de la RLP.

Ámbito personal, territorial y temporal.	El presente PIO tiene un ámbito nacional, abarcando todas las sedes de la empresa ⁹ , a todo el personal de la misma, y durante cuatro años (diciembre 2025 a diciembre 2029).
Informe del diagnóstico de situación de la empresa	El informe del Diagnóstico, presente en el PIO, deriva de recopilación de datos Cuantitativos y Cualitativos.
Resultados de la auditoría retributiva	La Auditoría Retributiva se ha añadido en su epígrafe correspondiente.

⁹Ámbito personal, territorial y temporal.

Objetivos¹⁰

Mediante la implantación del III Plan de Igualdad, KINSY pretende investigar en profundidad cuál es la situación real interna en términos de Igualdad de Oportunidades de Género y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que KINSY espera conseguir con la aplicación del III Plan es seguir fomentando una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla, realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva, en definitiva alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

77

Los objetivos específicos de este Plan de Igualdad son:

- Contar con un diagnóstico del ámbito del género que nos proporcione información sobre la situación objetiva de la compañía.
- Establecer indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en las áreas de intervención.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de todo tipo de discriminación.
- Sensibilizar a las personas que forman parte de la plantilla.
- Garantizar unas condiciones de trabajo satisfactorias para el conjunto del personal de KINSY.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos de la empresa.
- Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la empresa facilitando la conciliación de mujeres y hombres.
- Conocer y corregir en profundidad las causas que provocan la desigualdad salarial.
- Atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

¹⁰Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

- Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.
- Promocionar la salud laboral.

Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Objetivos cuantitativos del Plan de Igualdad

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el **artículo 8.2.e del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, el presente Plan de Igualdad incorpora objetivos cuantitativos asociados a cada una de las acciones de mejora previstas en el mismo. Estos objetivos permitirán evaluar de forma objetiva el grado de cumplimiento de las medidas implantadas durante el periodo de vigencia del Plan.

La medición de dichos objetivos se realizará mediante indicadores cuantificables tales como porcentajes de participación, número de actuaciones realizadas, número de personas beneficiarias o grado de cumplimiento de las medidas establecidas.

Los objetivos cuantitativos vinculados a las principales áreas de actuación del Plan de Igualdad son los siguientes:

Área de comunicación y sensibilización

Realizar **al menos una acción anual de comunicación y sensibilización** con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia durante la vigencia del Plan (2026-2029), garantizando que la difusión alcance **al 100 % de la plantilla** a través de los canales de comunicación corporativos.

Área de formación en igualdad

Garantizar que **el 100 % de la plantilla reciba al menos una formación en materia de igualdad y prevención del acoso** durante la vigencia del Plan de Igualdad, incorporando **al menos una acción formativa anual** dentro del Plan de Formación de la empresa.

Área de selección y contratación

Asegurar que **el 100 % de los procesos de selección y promoción interna cuenten con la participación de al menos una mujer en el comité de selección**, con el objetivo de reducir posibles sesgos de género en los procesos de evaluación de candidaturas.

Área de condiciones de trabajo y clima de igualdad

Realizar **al menos una encuesta de clima laboral con perspectiva de igualdad durante la vigencia del Plan**, dirigida a toda la plantilla, con el objetivo de conocer la percepción de las personas trabajadoras respecto a la igualdad de oportunidades y detectar posibles áreas de mejora. Se procurará alcanzar una **participación mínima del 60 % de la plantilla**.

Área de infrarrepresentación femenina

Favorecer la presencia de mujeres en departamentos o puestos donde exista infrarrepresentación femenina, procurando que **al menos entre el 30 % y el 40 % de las nuevas incorporaciones durante la vigencia del Plan correspondan a mujeres**, siempre que existan candidatas con perfil adecuado.

Área de conciliación y corresponsabilidad

Creación de una bolsa de horas para conciliación

Implementar durante la vigencia del Plan una **bolsa anual de horas destinada a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, garantizando que el **100 % de la plantilla tenga acceso a esta medida** conforme a las condiciones establecidas por la empresa.

79

Área de comunicación inclusiva

Actualización de la documentación corporativa con lenguaje e imágenes inclusivas

Revisar y actualizar durante la vigencia del Plan **el 100 % de la documentación corporativa de uso interno y externo**, con el objetivo de incorporar lenguaje inclusivo y elementos visuales no sexistas en los documentos, procedimientos y materiales de comunicación de la empresa.

Área de organización del trabajo y bienestar laboral

Creación de un protocolo interno de desconexión digital

Diseñar, aprobar e implantar **un protocolo interno de desconexión digital antes de finalizar la vigencia del Plan**, con el objetivo de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones de la plantilla, difundiendo dicho protocolo al **100 % de las personas trabajadoras**.

La **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad** será la encargada de evaluar periódicamente el grado de cumplimiento de estos objetivos mediante el análisis de los indicadores definidos para cada una de las acciones de mejora.

El conjunto de acciones que componen el Plan de acción, se debe priorizar según la importancia y los resultados esperados a corto o medio plazo. También cabe resaltar la importancia de dar visibilidad y difusión al III Plan de Igualdad entre el personal y los agentes que se relacionan con la empresa, ya que se espera que el plan ayude a sensibilizar al personal y a todas las empresas colaboradoras sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, y por tanto, son en sí mismas acciones positivas.

El Plan de acción está compuesto por 8 acciones que se resumen en la siguiente tabla, junto con una propuesta de calendario de implementación de las acciones, siendo la duración del plan de 4 años: diciembre de 2025 a diciembre de 2029.

Actuaciones positivas en materia de igualdad.

ÁREAS TEMÁTICAS

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.
2. FORMACIÓN.
3. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.
5. ÁREA DE COMUNICACIÓN.
6. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
7. CONDICIONES DE TRABAJO.

Área de Comunicación			
Celebrar anualmente el día internacional de la mujer y la niña en la ciencia.			
Fechas de evaluación	Inicio	Seguimiento	Finalización
	Enero 2026	anual	Diciembre 2026
Objetivos			
Esta visibilización es vital para derribar los estereotipos de género que, históricamente, han alejado a las niñas de las disciplinas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Al visibilizar el talento femenino, no solo se rinde homenaje a quienes han sido invisibilizadas, sino que se ofrecen referentes reales a las nuevas generaciones.			
Descripción de la medida			
Promocionar y visibilizar a través de las Redes Sociales y canales internos de Kinsy el día internacional de la mujer y la niña en la ciencia.			
Personas destinatarias			
Todos los grupos de interés.			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Pantalla/internet	Técnico/a RRHH	
Mecanismos de difusión			
A través de las RRSS y canales internos de Kinsy.			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Cuantitativos	Valor inicial (% o numérico)
Mensaje de difusión	100%	Personas expuestas a la medida	100%
Personal Responsable			
Técnico/a RRHH/Formación.			

Formación			
Formación anual en materia de igualdad y prevención del acoso.			
Fechas de evaluación	Inicio	Seguimiento	Finalización
	Enero 2027	anual	Diciembre 2027
Objetivos			
Formar a la plantilla en igualdad y prevenir el acoso.			
Descripción de la medida			
Incluir en el Plan de Formación anual una formación en materia de igualdad y prevención del acoso.			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla.			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	Pantalla/internet	1 Formador/a	Presupuesto a la espera
Mecanismos de difusión			
Se anunciará la formación con cartel informativo en los tableros de anuncios de toda la fábrica y por correo electrónico a todo el personal que disponga de correo corporativo.			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Cuantitativos	Valor inicial (% o numérico)
Ejercer la formación	100%	Participantes	100%
Personal Responsable			
Técnico/a RRHH/Formación.			

Proceso de selección y contratación			
Incluir mujeres en los comités de selección.			
Fechas de evaluación	Inicio	Seguimiento	Finalización
	Enero 2028	anual	Diciembre 2028
Objetivos			
Mitigación de sesgos inconscientes. La presencia femenina ayuda a neutralizar prejuicios de género durante las entrevistas, asegurando que el talento sea evaluado por competencias técnicas y no por estereotipos.			
Descripción de la medida			
Que entre las personas que forman el comité de selección que realiza las entrevistas a las personas candidatas haya al menos una mujer.			
Personas destinatarias			
El proceso de selección o promoción de personal se aplica a todos los puestos que queden vacantes en la empresa de forma que ninguno se cubra de manera discriminatoria.			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	-	Personal femenino	-
Mecanismos de difusión			
Una vez publicado el III Plan, se anunciarán vía email las acciones de mejora.			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Cuantitativos	Valor inicial (% o numérico)
Mensaje de difusión	100%	Personal de Kinsy	100%
Personal Responsable			
Jefe/a de RRHH			

Condiciones de trabajo			
Realización de un cuestionario sobre clima de igualdad con el fin de comprobar si ha variado la percepción en la plantilla tras la aplicación del plan de igualdad			
Fechas de evaluación	Inicio	Seguimiento	Finalización
	Enero 2029	anual	Diciembre 2029
Objetivos			
Elaborar un cuestionario sobre clima de igualdad a toda la plantilla. Conocer la percepción de la plantilla en igualdad.			
Descripción de la medida			
Elaborar un cuestionario sobre clima de igualdad a toda la plantilla para tratar de conocer la percepción de las personas empleadas y las diferencias entre las expectativas y realidad, midiendo el grado de satisfacción para identificar oportunidades y proponer caminos de mejora.			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	-	1 Técnico/a informático y 1 Técnico/a RRHH	-
Mecanismos de difusión			
Se enviará un email y se anunciará en los tablones de anuncios.			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Cuantitativos	Valor inicial (% o numérico)
Elaboración del cuestionario	100%	Personas que hacen el cuestionario	100
Personal Responsable			
Técnico/a de RRHH/Formación.			

Infrarrepresentación femenina			
Incrementar la contratación femenina en departamentos infrarrepresentados			
Fechas de evaluación	Inicio	Seguimiento	Finalización
	Enero 2026	anual	Diciembre 2029
Objetivos			
Atraer y retener talento, visibilizar referentes, fomentar vocaciones STEM y promover la igualdad de oportunidades para asegurar la competitividad y el desarrollo profesional de las mujeres en un sector estratégico, avanzando hacia la paridad.			
Descripción de la medida			
Durante los 4 años del presente plan, se intentará aumentar la plantilla femenina en los departamentos infrarrepresentados de forma que se alcance la paridad en esos departamentos (entre un 40%-60% de presencia femenina en la plantilla).			
Personas destinatarias			
Todas las personas candidatas.			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	-	Técnico/a RRHH	-
Mecanismos de difusión			
Una vez publicado el III Plan, se anunciarán vía email las acciones de mejora.			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Cuantitativos	Valor inicial (% o numérico)
-	-	Indicador mujeres en plantilla	100%
Personal Responsable			
Jefe/a de RRHH			

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral			
Crear una bolsa de horas			
Fechas de evaluación	Inicio	Seguimiento	Finalización
	Enero 2027	anual	Diciembre 2027
Objetivos			
Permitir flexibilidad horaria, acumulando horas extra o compensando tiempos para disfrutar de días libres o jornadas más cortas, favoreciendo el equilibrio vida-trabajo de aquellas situaciones que no estén reguladas en el convenio.			
Descripción de la medida			
Se creará un procedimiento para el funcionamiento de la bolsa de horas en el que se indicarán todos los aspectos relacionados (límites de horas, plazos de recuperación, preavisos, descansos mínimos... etc.)			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla de Kinsy			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	-	Técnico/a RRHH	-
Mecanismos de difusión			
Se anunciará vía email y en los tabloneros de anuncios.			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Cuantitativos	Valor inicial (% o numérico)
Creación y difusión del procedimiento	100%	Indicador de personal que ha usado la medida.	100%
Personal Responsable			
Jefe/a de RRHH			

Área de comunicación			
Actualizar con imágenes y lenguaje inclusivo la documentación corporativa.			
Fechas de evaluación	Inicio	Seguimiento	Finalización
	Enero 2029	anual	Diciembre 2029
Objetivos			
Actualizar con imágenes y lenguaje inclusivo la comunicación corporativa.			
Descripción de la medida			
Conforme se tengan que revisar los documentos internos de Kinsy, asegurar la actualización de los mismos con imágenes y lenguaje inclusivo, acorde al Manual de Lenguaje inclusivo creado mediante una acción de mejora del anterior plan.			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	-	1 Técnico/a de RRHH	-
Mecanismos de difusión			
Una vez publicado el III Plan, se anunciarán vía email las acciones de mejora.			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Cuantitativos	Valor inicial (% o numérico)
Difusión de la acción de mejora	100%	% de procedimientos que han sido actualizados	100%
Personal Responsable			
Técnico/a de RRHH			

Salud laboral con perspectiva de género			
Creación de un protocolo interno de desconexión digital.			
Fechas de evaluación	Inicio	Seguimiento	Finalización
	Enero 2028	anual	Diciembre 2028
Objetivos			
Es una medida clave para la conciliación y el respeto a la vida personal, familiar y el descanso, evitando riesgos psicosociales.			
Descripción de la medida			
Se creará un protocolo interno de desconexión digital en el que se detallará cómo se aplica.			
Personas destinatarias			
Toda la plantilla de Kinsy			
Recursos previstos	Materiales	Humanos	Económicos
	-	Técnico/a RRHH	-
Mecanismos de difusión			
Se anunciará vía email y en los tableros de anuncios.			
Indicadores de seguimiento y evaluación			
Cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Cuantitativos	Valor inicial (% o numérico)
Creación y difusión del protocolo	100%	Personas que han leído el protocolo	100%
Personal Responsable			
Jefe/a de RRHH			

PRIORIDAD DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS:

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 8.2.f del Real Decreto 901/2020, las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad se han priorizado en función de su impacto en la igualdad de oportunidades, su urgencia y los recursos necesarios para su implantación.

Área	Acción	Prioridad	Periodo
Comunicación	Celebrar el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia	Media	2026
Formación	Formación en igualdad y prevención del acoso	Alta	2027

Área	Acción	Prioridad	Periodo
Selección	Incluir mujeres en comités de selección	Alta	2028
Condiciones de trabajo	Encuesta de clima de igualdad	Media	2029
Infrarrepresentación femenina	Incrementar contratación femenina	Alta	2026-2029
Conciliación	Creación de bolsa de horas	Alta	2026
Comunicación	Actualizar documentación con lenguaje inclusivo	Media	2027
Organización del trabajo	Protocolo de desconexión digital	Alta	2026

Prioridad alta

Medidas estratégicas para garantizar la igualdad de oportunidades y prevenir situaciones de discriminación.

Prioridad media

Medidas de mejora organizativa y de sensibilización que refuerzan la cultura de igualdad en la empresa.

Prioridad baja

Medidas complementarias de apoyo o refuerzo del plan.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD:

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 8.2.h del Real Decreto 901/2020, el presente Plan de Igualdad incorpora un calendario de actuaciones que establece el periodo de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas previstas durante la vigencia del plan.

Acción	Área	Inicio	Seguimiento	Finalización
Celebración Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia	Comunicación	Enero 2026	Anual	Diciembre 2029
Creación bolsa de horas para conciliación	Conciliación	Enero 2026	Anual	Diciembre 2029
Protocolo de desconexión digital	Organización del trabajo	Enero 2026	Anual	Diciembre 2029
Formación en igualdad y prevención del acoso	Formación	Enero 2027	Anual	Diciembre 2029
Actualización documentación con lenguaje inclusivo	Comunicación	Enero 2027	Anual	Diciembre 2029
Inclusión de mujeres en comités de selección	Selección	Enero 2028	Anual	Diciembre 2029
Encuesta de clima de igualdad	Condiciones de trabajo	Enero 2029	Anual	Diciembre 2029
Incremento contratación femenina	Infrarrepresentación femenina	Enero 2026	Anual	Diciembre 2029

Con esto, en la Fase de ejecución se pondrán en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma.

91

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Contar con el compromiso continuado del equipo directivo.
- Hacer partícipe a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT).
- Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- Cumplir el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

METODOLOGÍA E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

METODOLOGÍA E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN¹¹

93

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

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

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución, y será llevado a cabo por la Comisión de Seguimiento, conformada por las mismas personas que la Comisión Negociadora.

Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño.
- Diseñar una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento.

¹¹Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control, o personas designadas para realizar el seguimiento. Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, o de cualquier otra herramienta utilizada, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona o Departamento responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Motivo de no realización	Falta de Recursos		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Oros motivos		
Indicadores de Proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades encontradas			
Soluciones adoptadas			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de ejecución de la medida			

EVALUACIÓN
DEL ANTERIOR
PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: CONCLUSIONES

Las medidas llevadas a cabo en el Plan de igualdad II fueron las siguientes:

- Acción 1. Canal alerta.
- Acción 2. Adaptación de plazas de parking para embarazadas.
- Acción 3. Creación de una sala de lactancia.
- Acción 4. Implementación y gestión del buzón de igualdad.
- Acción 5. Formación sobre protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso laboral.
- Acción 6. Formación en materia de igualdad.
- Acción 7. Priorizar elección horario y turno de quienes tenga a su cargo a personas dependientes.
- Acción 8. Formación específica en gestión del tiempo.
- Acción 9. Creación de un procedimiento de selección de personal con perspectiva de género.
- Acción 10. Incorporar el CV anónimo en los procesos de selección.
- Acción 11. Realización de un cuestionario sobre clima de igualdad.
- Acción 12. Creación de un manual de lenguaje no sexista ni discriminatorio.

HOJA DE SEGUIMIENTO

HOJA DE SEGUIMIENTO DE HERIDAS			
Herida:	CMBLUTKMMH472		
Persona/Departamento responsable:	Angela Torres (Pública de DCMH y Ministerio y Familia, Heridas: Heridas de Seguridad y Salud)		
Fecha Implementación:	2018/03/20		
Fecha de seguimiento:	2018/03/20		
Completado por:	Angela Torres		
Indicadores de Seguridad:			
Número de acciones aplicadas:	En planilla ninguna persona involucrada ha utilizado el beneficio.		
Indicadores de resultado:			
Impacto esperado:	m Pacientes	m En ejecución	■ Realizado
Indicar el motivo por el que la medida no se ha alcanzado o no se ha cumplido totalmente	Falta de recursos humanos		0
	Falta de recursos materiales		0
	Falta de tiempo		0
	Falta de coordinación		0
	Descoordinación con otros departamentos		0
	Desconocimiento de desarrollo		0
	Uso de recursos incorrecto		0
Indicadores de proceso:			
Adecuación de los recursos asignados	0		
Dificultades encontradas para la implementación	Ninguna		
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto:			
Reducción de desigualdades	Si contribuyendo a la igualdad de oportunidades mujeres y hombres.		
Mejora en la vida	Mejora en la vida de la comunidad y en la calidad de vida de la familia.		
Proyección futura	Continuar con la revisión del diagnóstico y recordatorio de la existencia de la medida.		
Conclusiones y recomendaciones de la ejecución de la medida	Se sigue en la revisión de la medida.		

FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Atalibación del Plan de Caring para la discapacidad		
Persona/Departamento responsable	Bergin, Fabian, Otero, Trujillo de DDAH y Plan Social		
Fecha implementada	1 de abril de 2021		
Fecha de seguimiento	01/07/2024		
Complementada por	Ana Carolina Gómez, Gómez, Trujillo de DDAH y Plan Social		
Indicadores de seguimiento			
Número de usuarios	Trabajadores de línea 4		
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pienso ☐ En ejecución ☒ Finalizada		
Indicar el motivo por el que la medida no se ha implementado o se ha implementado parcialmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Coordinación con otros departamentos		☐
	Coordinación interna del departamento		☐
	Otros motivos (especificar)		☐
Indicadores de proceso			
Asignación de los recursos asignados	Si		
Dificultades y obstáculos encontrados para la implementación	Ninguna		
Soluciones adoptadas (en su caso)	-		
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades	Si, como resultado de la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras		
Impacto productivo	Contribuye a reducir el estrés y los riesgos asociados con el desplazamiento, promoviendo la igualdad de oportunidades al adaptarse a las necesidades específicas de cada persona.		
Presupuesto de recursos	-		
Una medida de seguimiento de la discusión de la medida	Se encuentra en el camino		

FINAL RECOMMENDATIONS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida:		Creación de una Foda de la empresa	
Destinatario/Dependientes:		Ángela, Luis y Chirles. Responsables de Formación	
Fecha implantación:		20/05/2024	
Fecha de seguimiento:		20/05/2024	
Responsable de la medida:		Ángela, Luis y Chirles. Responsables de Formación	
Indicadores de seguimiento:			
Número de trabajadores:		11 trabajadores, 10 en el 1	
Indicadores de resultado:			
Hacer las observación:		en Planificación	en la ejecución
Indicador de resultado para el que se mide la implantación de la medida. Indicar los indicadores de control de la actividad		Indicador de resultado:	75
		Indicador de resultado:	75
		Indicador de resultado:	75
		Indicador de resultado:	75
		Indicador de resultado:	75
		Indicador de resultado:	75
		Indicador de resultado:	75
Indicadores de proceso:			
Aprobación de los recursos:		0	
Diferencias y errores:		Ninguna	
Soluciones adoptadas en el caso:		n/a	
Indicadores de impacto:			
Beneficios de la medida:		Si, en materia de: cantidad de oportunidades, conciliación familiar, y reducción de la brecha de género	
Medidas producidas:		Permitir a las mujeres continuar manteniendo, o como alternativa de su entorno laboral, nivel socioeconómico o tipo de trabajo	
Beneficios de la medida:		Reducir la brecha de género en el empleo, mejorar la igualdad de oportunidades y una reducción en la brecha de género	
Beneficios de futuro:		Continuar promoviendo su uso, mejorando condiciones de las usuarias y mejorando gestión, mejorar sus condiciones, como mejorar sus condiciones de trabajo	
Beneficios de la medida:		Se agnate encuestas de satisfacción y de la medida	

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida:	Iniciativa de Alfabetización y Gestión Económica del Pueblo de Igualdad		
Persona/Departamento responsable:	Ángela Calles Pérez, Técnica de Gestión y Formación		
Fecha implementación:	16/11/2023		
Fecha de seguimiento:	07/10/2024		
Coordinado por:	Ángela Calles Pérez		
Indicadores de seguimiento:			
Nº de personas usuarias:	100 personas (ninguna persona recibe atención individualizada)		
Indicadores de resultado:			
Nivel de ejecución:	m. Pendiente	m. En ejecución	m. Finalizado
Indicador 1: Grado de alfabetización de las personas usuarias, medido por el nivel de comprensión y uso de la lengua escrita en contextos cotidianos.	Falta de recursos humanos		0%
	Falta de recursos materiales		0%
	Falta de tiempo		0%
	Falta de capacitación		0%
	Desmotivación por parte de las usuarias		0%
	Desconocimiento de los servicios		0%
	Falta de apoyo institucional		0%
Indicadores de proceso:			
Alcance de las intervenciones:	0%		
Uso de recursos y materiales:	Bajo		
Seguimiento y evaluación:	No se ha realizado		
Indicadores de impacto:			
Reducción de desigualdades:	Se contribuye a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la educación y al empleo.		
Mejora de la calidad de vida:	Al mejorar la alfabetización y la gestión económica, se contribuye a la autonomía y al bienestar de las usuarias, lo que repercute en la calidad de vida y en la participación social.		
Proyección de futuro:	Se espera que las usuarias continúen mejorando sus habilidades y conocimientos, lo que les permitirá acceder a mejores oportunidades laborales y educativas.		
Documentación y seguimiento:	Se mantendrá un registro detallado de los avances y resultados de la implementación.		

FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Plan de mejora para la cultura de género en el aula y el aula de la escuela		
Persona/Departamento responsable	Angela Castro, Hilda de la Cruz y Konradín		
Fecha implementación	Enero del 2023 hasta marzo del 2024		
Fecha de seguimiento	Abril 2024		
Completado por	Angela Castro, Hilda de la Cruz y Konradín		
Indicadores de seguimiento			
Medio de verificación	Revisión de la documentación de la escuela		
Indicadores de resultado			
INDICADOR DE RESULTADO	EN PROCESO	CONSEGUIMIENTO	COMPLETADO
Indicador de resultado para la medida: No se ha iniciado o no se ha completado totalmente	Falta de recursos humanos		0
	Falta de recursos económicos		0
	Falta de tiempo		0
	Falta de espacio físico		0
	Falta de personal docente		0
	Falta de personal de apoyo		0
	Falta de materiales		0
Indicadores de proceso			
Acciones realizadas	Se		
Origen de la medida	Plan de mejora de la escuela		
Acciones adoptadas	Se adoptaron las acciones de mejora		
Indicadores de resultado			
Reducción de desigualdades	Se redujeron las desigualdades de género en el aula y el aula de la escuela		
Mejora de la calidad	Se mejoró la calidad de la educación en el aula y el aula de la escuela		
Mejora de la cultura	Se mejoró la cultura de género en el aula y el aula de la escuela		
Mejora de la formación	Se mejoró la formación de los docentes en el aula y el aula de la escuela		
Documentación de actividades	Se documentaron las actividades de mejora en el aula y el aula de la escuela		

FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Formación en igualdad de género		
Persona/Departamento responsable	Ángela Sánchez, Responsable de formación		
Fecha implantación	Marzo de 2023		
Fecha de seguimiento	Marzo de 2023		
Quempeñe en toda par	Ángela Sánchez, Responsable de formación		
Indicadores de seguimiento			
¿Se ha cumplido?	Sí, en la totalidad de los casos		
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Desempeño	☒ En ejecución	☐ Pendiente
Indicador de resultado: porcentaje de cumplimiento de la medida	Fecha de inicio de la medida	01/03/2023	
	Fecha de finalización de la medida	31/03/2023	
	Fecha de inicio de la medida	01/03/2023	
	Fecha de finalización de la medida	31/03/2023	
	Desempeño de la medida	01/03/2023	
	Desempeño de la medida	01/03/2023	
Indicadores de proceso			
Adaptación de la medida	No		
Elaboración de la medida	No		
Elaboración de la medida	No		
Elaboración de la medida	No		
Elaboración de la medida	No		
Elaboración de la medida	No		
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades	Sí, contribuyendo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
Mejora de la calidad de vida	Contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las mujeres y hombres de la comunidad, mejorando su bienestar y calidad de vida		
Mejora de la calidad de vida	Contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las mujeres y hombres de la comunidad, mejorando su bienestar y calidad de vida		
Mejora de la calidad de vida	Contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las mujeres y hombres de la comunidad, mejorando su bienestar y calidad de vida		
Mejora de la calidad de vida	Contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las mujeres y hombres de la comunidad, mejorando su bienestar y calidad de vida		

FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida:	Ejecución de un procedimiento para organizar reuniones y talleres de quienes tienen compromisos de desarrollo		
Persona/Departamento responsable:	Responsable de RRHH + Formación y Desarrollo Capacitación		
Fecha implementación:	JUNIO 2019		
Fecha de seguimiento:	OCTO 2019		
Comprometido por:	Ángela Salazar Méndez, Ténica de RRHH, Representante de Participación		
Indicadores de seguimiento:			
Existencia de personas involucradas:	Unidad de personas involucradas		
Indicadores de resultado:			
Avance de ejecución:	☐ Pendiente ☒ En ejecución ☒ Finalizado		
Indicador de resultado con el que la medida no se ha iniciado o completado o no se ha iniciado:	Ejecución de reuniones		SI
	Ejecución de reuniones		SI
	Ejecución de reuniones		SI
	Ejecución de reuniones		SI
	Ejecución de reuniones		SI
	Ejecución de reuniones		SI
	Ejecución de reuniones		SI
Indicadores de proceso:			
Asignación de los recursos asignados:	SI		
Definición de los recursos involucrados:	Definición de los recursos involucrados		
Definición de los recursos involucrados:	Definición de los recursos involucrados		
Definición de los recursos involucrados:	Definición de los recursos involucrados		
Indicadores de impacto:			
Definición de estrategias:	SI en materia de calidad de comunidades como son familias, y como son en la escuela escolar		
Región productiva:	Ejecución de reuniones de que se han en calidad de comunidades y una reunión en la escuela escolar		
Proyección de futuro:	SI		
Documentación documental de la ejecución de la medida:	Ejecución de reuniones de RRHH		

FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Planificación en gestión del tiempo		
Persona/Departamento responsable	Angela Salazar, Docente comercial, Responsable de formación		
Fecha implantación	15 de mayo 2024		
Fecha de seguimiento	Julio de 2025		
Cumplimiento por	Angela Salazar, Docente comercial, Responsable de formación		
Indicadores de seguimiento			
Número de participantes	17 personas de la planta docente y curso		
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☒ De acuerdo	☐ No de acuerdo	☐ No aplicable
Indicar el motivo por el que la medida no ha sido iniciada o completada totalmente	Falta de recursos humanos	00	
	Falta de recursos materiales	00	
	Falta de tiempo	00	
	Falta de personal	00	
	Descoordinación con otros departamentos	00	
	Desconocimiento del proceso	00	
	Otros motivos (especificar)	00	
Indicadores de proceso			
Adaptación de los recursos asignados	Si		
Discursos motivadores o de reconocimiento	Ninguno		
Señales, actividades, etc. en aula			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades	Si, contribuyendo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
Márgen de actuación	Desarrollar actividades según los planes y programas de estudios, desde el nivel de curso, desarrollando lo que se va viendo desde la elaboración del expediente del trabajo y al ser necesario igualdad de oportunidades.		
Proyección de futuro			
Documentación justificando el logro de la medida	Certificado del curso de todas las personas de la planta		

FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Identificación	Creación de un procedimiento de selección de personas con perspectiva de género.		
Personal/Departamento responsable	Departamento de RRHH y Formación		
Fecha implantación	20/02/2020		
Fecha de seguimiento	Auto-evaluación		
Completado por	Ana María García Pérez, Técnica de RRHH, Responsable de Formación		
Indicadores de seguimiento			
N.º de personas implicadas informadas	El procedimiento de selección de personas con perspectiva de género se ha informado a todos los departamentos.		
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ De acuerdo	☐ Parcialmente	☒ No de acuerdo
Indicador de motivo por el cual la medida no se ha implantado o no se ha implantado de forma adecuada	Falta de recursos humanos	0	
	Falta de recursos materiales	0	
	Falta de tiempo	0	
	Falta de coordinación	0	
	Descoordinación con otros departamentos	0	
	Falta de información de los interesados	0	
	Falta de motivación de los interesados	0	
Indicadores de proceso			
Adaptación de los recursos humanos	0		
Dificultades en la implementación	Ninguna		
Soluciones adoptadas en su caso			
Indicadores de impacto			
Repercusión de las acciones	Se ha mejorado la igualdad de oportunidades.		
Repercusión económica	No se ha producido ningún coste adicional. Se ha mejorado la igualdad de oportunidades de género que pueden llevar a la mejora de la productividad y la calidad de los servicios.		
Repercusión social	0		
Repercusión en la satisfacción de los interesados	Se puede consultar el procedimiento actualizado (PC-03).		

FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida:	Recopilación de información en los procesos de selección.		
Donante/Departamento responsable:	Responsable de RRHH y Formación.		
Fecha implantación:	pendiente		
Fecha de seguimiento:	Julio de 2009		
Completada por:	Ana María Sanjaume Ferrer, Técnica de RRHH, Responsable de Formación.		
Indicadores de seguimiento:			
Indicador principal (tema/indicador):	No		
Indicadores del resultado:			
Nivel de ejecución:	☒ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Evaluación de medidas para medir si la medida ha sido iniciada o completada totalmente:	Falta de información necesaria	☒	
	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de formación	☐	
	Falta de coordinación	☐	
	Falta de información	☐	
	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de información	☐	
Indicadores de proceso:			
Adecuación de los recursos asignados:	No		
Dificultades y obstáculos en la implementación:	No disponer de los recursos asignados.		
Soluciones adoptadas (en su caso):	-		
Indicadores de impacto:			
Reducción de desigualdades:	-		
Mejora productiva:	-		
Desarrollo de la red:	Creación de los centros educativos para su implantación.		
Documentación sistematizada de la ejecución de la medida:			

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

PLANO DE SEGUIMENTO DE MEDIDAS

Medida	Divulgación del protocolo de atención a víctimas de violencia de género		
Persona/Departamento responsable	Angela Gaitan Pérez, Monitora de PIRRI y Formación		
Fecha implementación	2023/2024		
Fecha de seguimiento	2023/2024		
Desarrollado por	Angela Gaitan Pérez		
Indicadores de seguimiento			
% de personas participantes	% de la población participante		
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☒ Pendiente	☐ En ejecución	☒ Finalizado
Impacto en relación con el que la medida no se ha implementado o completamente o no se ha implementado	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de personal		☐
	Coordinación con otros servicios		☐
	Coordinación del equipo		☐
Indicadores de proceso			
Adaptación de los recursos	☐		
Organización de los recursos	☐		
Adaptación de los recursos	☐		
Adaptación de los recursos	☐		
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades	Contribuyendo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta la brecha de género de la situación en la entidad		
Mayor participación	Declaración de la Ley Orgánica 15/2022, de 12 de octubre, de igualdad real entre mujeres y hombres, que establece la obligación de tener en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas		
Proyectos de futuro	Continuar con la mejora de la gestión y la coordinación de la entidad		
Documentación de la medida	Se adjunta el informe de la medida		

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida:	Creación de un manual sobre la apropiación y el uso de los recursos		
Persona/Departamento responsable:	Angela Salazar Pérez, Cecilia de la Haza y Horacio		
Fecha implementación:	10/07/2008		
Fecha de seguimiento:	26/07/2008		
Convalidado por:	Angela Salazar Pérez		
Indicadores de seguimiento			
N. de personas beneficiarias informadas:	El 100% de la muestra de 100 informantes de la población.		
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución:	☒ Totalmente	☐ En ejecución	☐ No ejecutada
Indicador de resultado para el cual la medida no se ha iniciado o concluido totalmente	Escala de recursos humanos		10
	Escala de recursos materiales		10
	Escala de recursos		10
	Escala de participación		10
	Escala de satisfacción de los beneficiarios		10
	Escala de satisfacción de los beneficiarios		10
	Escala de satisfacción de los beneficiarios		10
Indicadores de proceso			
Asignación de los recursos asignados:	10		
Dificultades encontradas:	☒ Sí	☐ No	☐ No se aplicó
Valoraciones adoptadas en la medida:			
Indicadores de impacto			
Impacto en la vida de las personas:	Promoviendo la igualdad de género y la inclusión a través de la comunicación.		
Medidas producidas:	Se creó un manual interactivo, se usó para las mujeres y se promovió la participación y las interacciones, creando un ambiente laboral más justo y seguro para las personas trabajadoras.		
Impactos de futuro:	Recordar la importancia de la existencia de las medidas.		
Documentación periódica de la ejecución de la medida:	Se creó un libro de trabajo de seguimiento.		

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

El presente Plan de Igualdad podrá ser objeto de revisión o modificación cuando concurran las circunstancias previstas en la normativa vigente o cuando así lo acuerde la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Las posibles discrepancias que pudieran surgir en relación con la **interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad** serán analizadas en el seno de la **Comisión de Seguimiento**, que intentará alcanzar acuerdos mediante el diálogo y la negociación entre las partes.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes podrán acudir a los **procedimientos de mediación o arbitraje previstos en la normativa laboral vigente o en los sistemas de solución autónoma de conflictos aplicables**.

Las modificaciones del Plan de Igualdad deberán ser acordadas por la Comisión de Seguimiento y recogidas en la correspondiente acta, procediéndose posteriormente a su registro conforme a lo establecido en la normativa vigente.

ANEXO I

GLOSARIO

Acción positiva. Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

“Artículo 11. Acciones positivas.

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

Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

Androcentrismo. Modelo social que sitúa al elemento masculino como prototipo, referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se cuenta desde la perspectiva masculina.

Brecha de género. Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder, etc.

Brecha salarial: se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el desempeño de trabajos iguales como la producida en los trabajos “feminizados”.

Brecha tecnológica: se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las nuevas tecnologías.

Discriminaciones directas. Tratar de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

Discriminaciones indirectas. Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte ese colectivo.

Discriminación positiva. Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

Estereotipos de Género. Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales.

Género. 1. Categoría gramatical que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia. 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad de derecho o formal. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíben la discriminación. Sin embargo, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

Igualdad de hecho o real. Designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales entre las personas.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el diferente punto de salida de las mujeres. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Lengua. Sistema de signos exclusivamente lingüístico; código que tenemos interiorizado en nuestra memoria; convención social, abstracción.

Lenguaje. Sistema de signos y medio de comunicación ya sea pictórico, gestual o lingüístico entre otros.

Machismo. Actitud, forma de pensar o creencia que considera a los varones superiores a las mujeres.

Mainstreaming. Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Patriarcal. Una sociedad o cultura patriarcal es aquella en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmite de varón a varón. Ha supuesto el modo de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el “poder” del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación del femenino.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio, se lleva a la práctica.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Sexismo. Es la conducta que lleva a actuar restando valor, rechazando o no tomando en consideración el papel de la mujer. El sexismo conlleva la asignación de valores, capacidades y roles de orden inferior a la mujer por razón de su sexo.

Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

ANEXO II

REGLAMENTO PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIMH), en su artículo 45.1, obliga a todas las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y acordadas con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLP).

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la organización, la Comisión Negociadora identifique las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir y propongan a la dirección las medidas correctoras oportunas. Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1. LOIMH).

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

La Comisión Negociadora se reunirá:

- Un mínimo de dos veces al año.
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de los miembros de la comisión, con un preaviso mínimo de diez días laborales.

De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo, se levantará Acta de las dichas reuniones. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta. Se puede contar con el apoyo y asesoramiento de personas externas expertas en igualdad. Estas podrán intervenir con voz, pero sin voto.

Funciones

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las materias de intervención previstas por la normativa.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.

Sustitución de miembros

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión Negociadora.

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Se establecerá una Comisión de Seguimiento que efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Por último, la Dirección de Kinsy se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental

en la política de recursos humanos, así como el cumplimiento de requisitos que en el resto de políticas de la Empresa y en donde los recursos humanos y materiales necesarios son proveídos en el momento en que se los requiere.

Objetivo general: Definir el Modelo

PRIMERA - El objetivo de este documento es definir el modelo de personalización de cursos, así como el modelo de la Universidad Mayor, sobre los recursos humanos y materiales que permite el desarrollo de la presencia exponiendo de donde se basará el modelo de personalización de los cursos y el modelo de la Universidad.

116

En Valparaíso, Chile, a las 18:30 horas del 20 de 2020

Firmado:

Firma

El Representante de la Empresa



Dña. Angélica Carrasco Palma

Responsable de Formación

En Valparaíso, Chile, a las 18:30 horas



D. Francisco F. Sangua, J. Sangua

Responsable de Personal - UPM