ASOCIACIÓN CANARIA DE STARTUPS, EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA E INVERSORES ÁNGELES
(Asociación EMERGE)

PLAN DE IGUALDAD

(en adelante, el "**Plan**")

I. INTRODUCCIÓN

La redacción y elaboración del presente Plan tiene su base en los siguientes aspectos:

EMERGE declara su compromiso en el establecimientos y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra propia Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que estable la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad objetiva entre mujeres y hombres.

Entre los beneficios y objetivos que se buscan con este Plan de Igualdad, destacan:

1. La calidad en gestión de los recursos humanos:
- Mejora del clima laboral
- Mejora de la gestión y planificación del tiempo
- Disminución del estrés y los conflictos laborales
- Aumento de la satisfacción personal
- Mayor equilibrio de las responsabilidades laborales y familiares, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo

2. Mayor productividad y rendimiento económico:
- Mayor compromiso de la plantilla
- Mayor rendimiento de los trabajadores y las trabajadoras
- Mejora en la atención y prestación de servicios
- Disminución del índice del absentismo laboral
- Mayor atracción y retención de talento

II. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN

Artículo 1.- Régimen jurídico

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

La entidad "ASOCIACIÓN CANARIA DE STARTUPS, EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA E INVERSORES ÁNGELES", (en adelante, la "**EMERGE**"), constituida al amparo de la legislación vigente, se regirá por sus estatutos, aprobados el día 20 de marzo 2015, y de forma específica, por lo recogido en la 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 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como por el presente Plan y por todas aquellas normas y convenios colectivos que le sean aplicables.

Artículo 2.- Finalidad del Plan

Este Plan se integra como una de las normas básicas para el funcionamiento de EMERGE y la regulación de su relación con sus empleados en términos de igualdad. En todo caso, este Plan respetará lo dispuesto en la legislación laboral y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, así como los posibles acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores durante la elaboración del presente Plan.

Por último, este Plan será de aplicación a los empleados mencionados en el Artículo 4 posterior.

Artículo 3.- Ámbito territorial de aplicación

Este Plan será de aplicación en todo el territorio en el que EMERGE desarrolla su actividad de acuerdo con sus Estatutos y con los acuerdos adoptados en el seno de su órgano de administración.

Artículo 4.- Ámbito subjetivo de aplicación

Este Plan será de aplicación a todo el personal de la EMERGE, independientemente de su nivel o puesto, su antigüedad o su tipo de contratación.

En adelante, todo el personal objeto de este Plan se denominará como los "**Empleados**".

Artículo 5.- Duración del Plan

El Plan entrará en vigor desde el 1 de junio 2023 y su duración se extenderá durante un período total de 2 años.

Este Plan podrá prorrogarse tácitamente de forma anual, salvo que la dirección de EMERGE acuerde lo contrario antes de cada fecha de renovación.

En todo caso, el Plan no podrá tener una duración superior a los cuatro años, tal y como dispone el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Artículo 6.- Modificación del Plan

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

La dirección de EMERGE podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones a este Plan en cualquier momento, siempre que estas modificaciones respeten lo dispuesto en la legislación laboral y en el convenio aplicable en su caso, así como tenga en cuenta lo acordado con la comisión negociadora de este Plan y se realicen por escrito.

En todo caso, la actualización del Plan será obligatoria en los siguientes casos:

- Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica de la EMPRESA.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de EMERGE, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Artículo 7.- Interpretación del Plan

La interpretación del Plan se realizará de acuerdo con los principios que lo inspiran, así como con sus directrices y con el literal de su articulado. Lo dispuesto en el mismo será de aplicación a los Empleados que quedan obligados según lo establecido en el Artículo 4 salvo que se acuerden unas condiciones distintas por escrito entre EMERGE y los Empleados que así lo deseen.

Artículo 8.- Acuerdo Único

El presente Plan sustituye y reemplaza a todos los restantes planes o pactos, escritos o verbales, sobre las materias de igualdad.

De esta forma, los acuerdos anteriores en estos puntos dejan de tener vigencia y efectividad desde la fecha de entrada en vigor recogida en el Artículo 5.

Artículo 9.- Nulidad parcial

La posible declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez, nulidad o inexigibilidad de cualquiera de los artículos del presente Plan, o de una parte de los mismos, no acarreará la ilegalidad, invalidez o inexigibilidad de los demás artículos ni de las restantes partes de los mismos, los cuáles permanecerán válidos en todo aquello que proceda, todo ello siempre que los artículos o parte de las mismos declarados ilegales, nulos, inválidos o inexigibles no sean esenciales.

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

Artículo 10.- Ley aplicable y jurisdicción competente

Este Plan se regirá e interpretará conforme a la legislación española y, en particular, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, así como lo dispuesto en toda la normativa laboral relacionada y lo indicado en el posible convenio colectivo aplicable.

Las Partes se someten para la resolución de cualesquiera disputas o reclamaciones derivadas de la interpretación o ejecución del Plan, incluyendo todas aquellas obligaciones derivadas o relativas al Plan, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes conforme a derecho.

III. PRINCIPIOS GENERALES DE EMERGE

Artículo 11.- Igualdad en la contratación

EMERGE se compromete a garantizar la igualdad en el acceso al empleo a todos los Empleados o a todos los potenciales candidatos, llevando a cabo una política de recursos humanos basada en los principios de igualdad, no discriminación y de respeto de la dignidad de los Empleados.

Esta política es de aplicación tanto a los actuales Empleados de EMERGE como a los futuros candidatos o solicitantes de empleo. De esta forma, no cabe la posibilidad de que tenga lugar cualquier tipo de discriminación por razones de género en los procesos de selección y contratación.

Este principio inspirará toda la política de recursos humanos, así como las actividades de EMERGE en relación con la contratación de personal, incluyendo la recepción de currículums; la realización de la criba o selección de candidatos; las entrevistas de trabajo; la preparación y análisis de pruebas de evaluación de actitudes y conocimientos; la fijación de salarios y complementos; y el establecimiento de las condiciones particulares a las que quedará sujeto el contrato de trabajo.

De esta forma, el proceso de selección de nuevos empleados se llevará siguiendo criterios objetivos de mérito, experiencia, conocimiento y capacidad de acuerdo con las características y necesidades de cada puesto ofertado. Todos los candidatos contarán con las mismas oportunidades, y la contratación final se realizará atendiendo a la aptitud y adaptación del Empleado al puesto. Las condiciones de trabajo se establecerán a su vez sin ningún tipo de discriminación y no existirán diferencias discriminatorias entre los Empleados y las futuras incorporaciones.

Artículo 12.- Prohibición de discriminación y prevención del acoso

EMERGE se compromete a impulsar y a favorecer de forma activa la creación de un ambiente de trabajo integrador y respetuoso, que cumpla fielmente con toda la legislación actual existente sobre la prevención de la discriminación de género y del acoso sexual.

En virtud de lo anterior, los Empleados deberán prestar sus servicios de forma integradora, no cabiendo ningún tipo de discriminación o acoso de cualquier índole, ya sea con sus propios compañeros, con sus superiores o con su personal dependiente.

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

A los efectos del presente Plan, se entiende por acoso cualquier conducta o acto realizado por uno o varios Empleados o directivos, ya sea verbal, visual o físico contra uno o varios Empleados basado en razones de género, raza, religión, discapacidad, estado civil, edad, situación de embarazo, identidad o lugar de residencia, o cualquier otro posible motivo relacionado. Esta conducta deberá afectar directamente al Empleado, ya sea por crear un clima o ambiente de trabajo denigrante, por causarle un trastorno psíquico o físico, por forzarle a su dimisión, o por impedirle optar a posibles ascensos o mejoras en su puesto o en sus condiciones laborales.

A modo de ejemplo, y con carácter no exhaustivo, se considerarán como situaciones de acoso los comentarios o bromas fuera de tono, el uso de estereotipos denigrantes, los comportamientos amenazantes y/o autoritarios o cualquier contacto físico no consentido. Estas conductas serán sancionables tanto si tienen lugar en el centro de trabajo, como durante eventos sociales o viajes de negocios o a través de medios telemáticos, como puede ser a través del correo electrónico, teléfono móvil, etc.).

Cualquier tipo de discriminación o conducta de acoso dará lugar al correspondiente procedimiento sancionador, pudiendo llevar, en aquellas situaciones graves, al despido disciplinario del empleado según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Por último, los Empleados tienen el derecho, y el deber, de reportar a la Dirección cualquier forma de discriminación que puedan observar en el desarrollo de su actividad. Esta comunicación se deberá realizar atendiendo a lo establecido en la Sección sobre la comunicación interna de EMERGE en este Plan.

Artículo 13.- Protección de la igualdad de trato entre mujeres y hombres

Siguiendo lo señalado en el apartado anterior, toda la actuación de EMERGE y su organización se inspira en el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, y en el respeto de toda la normativa en materia de igualdad.

De esta forma, EMERGE desea eliminar toda situación de discriminación que pueda afectar a sus Empleados, comprometiéndose a la implantación de medidas positivas para evitar posibles situaciones de acoso dentro de la Asociación.

Artículo 14.- Igualdad en la promoción interna

Siguiendo lo establecido en el Artículo correspondiente sobre la "Igualdad en la contratación", la promoción y ascenso de los Empleados se llevará a cabo en virtud de los principios de no discriminación, capacitación y experiencia.

De esta forma, se asignarán en puestos superiores a aquellos Empleados que demuestren una capacitación adecuada, que superen las pruebas correspondientes y que hayan realizado su labor de forma diligente, cumpliendo en todo caso con lo dispuesto en el presente Plan, así como con la legislación y los convenios colectivos aplicables.

Artículo 15.- Promoción del desarrollo profesional de los Empleados

EMERGE buscará, dentro de sus posibilidades, el fomento de la promoción de sus Empleados, facilitándoles los conocimientos e instrucción necesaria para desarrollar su actividad de forma efectiva y crecer dentro de la Asociación. En todo caso, se seguirá la política de promoción interna y de contratación fijada en este Plan.

Artículo 16.- Protección de la Igualdad en la negociación colectiva

EMERGE tratará de favorecer la paridad en sus órganos de negociación y de representación, estableciendo equipos paritarios y concienciados de la necesidad de superar todas las barrera y de evitar cualquier tipo de discriminación de género.

Artículo 17.- Conciliación de la vida profesional y familiar

Uno de los principios rectores de la política de recursos humanos de EMERGE será el fomento activo de medidas de conciliación de la vida profesional y familiar de los Empleados en todo aquello que sea posible atendiendo a su actividad.

Dentro de EMERGE se potenciará el establecimiento de horarios que tengan en cuenta la situación familiar de los Empleados, tratando de adaptar, en todo lo posible, la jornada laboral a sus necesidades familiares.

Por último, en este Plan se recogen medidas específicas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral de los Empleados, inspiradas en este principio. Además, en el futuro se tratarán de impulsar nuevas medidas que respondan a las necesidades de los Empleados.

IV. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN INICIAL DE EMERGE

Artículo 18.- Condiciones de los procesos de selección de personal

Actualmente, EMERGE sigue una política de contratación guiada por el principio de igualdad aunque no existen medidas concretas para garantizar la objetividad de los procesos de selección.

Artículo 19.- Análisis sobre los datos de contratación

EMERGE cuenta con una plantilla que presenta los siguientes datos:

i) Representatividad de los Empleados

En la actualidad, EMERGE cuenta con un total de 6 Empleados en su plantilla, de los cuales el **sesenta y seis come sesenta y siete por ciento (66,67%) son mujeres y el treinta y tres coma treinta y tres por ciento (33,33%) son hombres**, declarado por los mismos.

ii) Duración de la jornada de los contratos de los Empleados

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

Todos los Empleados cuentan con un contrato indefinido y el porcentaje actual de **hombres con contratos a tiempo completo asciende cien por ciento (100%)**, mientras que el porcentaje de **mujeres a tiempo completo asciende a ochenta y tres coma treinta y tres por ciento (83,33%)**.

Artículo 20.- La política de promoción interna de EMERGE

Se fomenta la promoción interna siempre que sea posible. EMERGE valora y reconoce la trayectoria y la lealtad de sus Empleados, brindándoles la oportunidad de avanzar en sus carreras dentro de la organización. Hasta ahora, se establecen criterios claros y transparentes para la promoción interna y se han comunicado a todos los Empleados.

Siguiendo dichos criterios, EMERGE ha llevado a cabo la promoción de **treinta y tres coma treinta y tres por ciento (33,33%) de mujeres** de la plantilla **y dieciséis coma sesenta y siete por ciento (16,67%) de hombres** en los últimos dos años.

No obstante, EMERGE no cuenta en la actualidad con un documento escrito que recoja las medidas de promoción interna específicas de la Asociación. Para subsanar esta situación, dichas medidas se recogen en el siguiente Artículo 28 de este Plan.

Artículo 21.- Política de retribución de EMERGE

La retribución de los Empleados cumple con lo establecido el convenio colectivo aplicable, así como con la legislación laboral existente, siendo la igualdad de género uno de sus principios inspiradores.

De esta forma, las posibles diferencias salariales se explicarían por el carácter antigüedad de los contratos de los Empleados y por la distribución de los puestos de responsabilidad.

Artículo 22.- Medidas de formación de los Empleados

EMERGE ha impartido cursos de formación dentro de los horarios de trabajo y se han diseñado teniendo en cuenta el puesto o las funciones de cada empleador, y a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, así como el Estatuto de los Trabajadores y la normativa sobre las medidas de seguridad.

De forma específica, EMERGE no ha impartido cursos o programas formativos concretos sobre el fomento de la igualdad de género entre los Empleados.

Artículo 23.- Medidas de conciliación familiar

Las medidas de conciliación familiar dentro de EMERGE se rigen por lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, respetando de lo dispuesto el Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

En todo caso, desde el 5 de mayo de 2020, EMERGE cuenta con un Plan de Conciliación de Vida Laboral y Familiar escrito, con medidas específicas que han permitido a los Empleados la

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

compatibilización de la vida familiar y laboral hasta el momento. No obstante, éste necesita actualizarse y se hará a través y dentro de este Plan en el que se incluye.

Artículo 24.- Prevención de las situaciones de acoso

EMERGE ha tratado en todo momento prevenir las conductas de acoso sexual y laboral, atendiendo a lo dispuesto al convenio colectivo aplicable y a la legislación laboral.

En concreto, los Empleados quedan obligados a respetar y a cumplir con lo dispuesto en este Plan, así como toda la legislación vigente aplicable. No se permitirá incumplimiento alguno de las normas antes citadas, ya sea de forma personal o mediante la ayuda o colaboración de terceros.

Asimismo, los Empleados deberán poner en conocimiento de la Dirección o de su correspondiente Gerente estos posibles incumplimientos dentro de la Asociación tan pronto como tengan conocimiento de los mismos.

EMERGE se compromete a facilitar a los Empleados toda la información sobre las obligaciones recogidas en el presente Plan, así como sobre toda la legislación aplicable a fin de garantizar que cumplan de forma efectiva con todas sus obligaciones.

En el caso de que en un punto concreto los Empleados desconozcan la normativa aplicable, o que tengan cualquier duda sobre su interpretación o aplicación, deberán ponerse en contacto con sus superiores, Gerentes, con el órgano supervisor o con la Dirección para informar de dicha circunstancia. EMERGE se compromete en estos casos a facilitar toda la información correspondiente y a solventar cualquier duda existente.

Artículo 25.- Ayuda a Empleadas víctimas de violencia de género

EMERGE prestará todos los servicios posibles para asegurar la seguridad y la protección de todas las empleadas víctimas de violencia de género. De esta forma, EMERGE actuará de forma que permita a la empleada sentirse segura y le permita adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier agresión.

Artículo 26.- Fomento de una cultura empresarial integradora

EMERGE ha tratado de establecer medidas para fomentar la igualdad en todos los ámbitos de todos los Empleados y evitar posibles situaciones de discriminación y de acoso que pudieran sufrir especialmente las empleadas.

V. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN

Artículo 27.- Condiciones de los procesos de selección de personal

EMERGE aplicará el principio de igualdad y no discriminación en toda su extensión dentro de sus

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

procedimientos de selección. En concreto, EMERGE se plantea las siguientes medidas:

a. Primer objetivo:

Equidad y no discriminación: Se establece un compromiso firme de no discriminar a los candidatos por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otros factores protegidos por la ley. Todos los candidatos deben tener igualdad de oportunidades durante el proceso de selección.

b. Segundo objetivo:

Diversidad e inclusión: Se valora la diversidad y se busca activamente reclutar a candidatos con diferentes orígenes, perspectivas y experiencias. Se entiende que la diversidad contribuye a un ambiente de trabajo enriquecedor y a mejores resultados empresariales.

c. Tercer objetivo:

Transparencia y claridad: Los criterios y requisitos de contratación se comunican claramente a los candidatos desde el principio. Se proporciona información sobre el proceso de selección, las etapas y las fechas clave, así como los roles y responsabilidades asociados con el puesto vacante.

d. Cuarto objetivo:

Evaluación basada en competencias: Se utiliza una evaluación objetiva y basada en competencias para evaluar a los candidatos. Se identifican las habilidades, conocimientos y experiencias necesarios para el puesto y se seleccionan candidatos que demuestren un ajuste adecuado.

e. Quinto objetivo:

Entrevistas estructuradas: Se realizan entrevistas estructuradas con preguntas consistentes para todos los candidatos. Esto ayuda a comparar a los candidatos de manera justa y objetiva, y a obtener información relevante sobre sus habilidades, experiencia y valores.

f. Sexto objetivo:

Referencias y verificaciones: Se realizan verificaciones de antecedentes y se solicitan referencias para corroborar la información proporcionada por los candidatos. Esto ayuda a garantizar la veracidad de la información y a evaluar su idoneidad para el puesto.

g. Séptimo objetivo:

Proceso eficiente y comunicación clara: Se establece un proceso de contratación eficiente que minimice demoras innecesarias y mantenga a los candidatos informados sobre el progreso de su solicitud. Se brinda retroalimentación constructiva a los candidatos durante todo el proceso.

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

h. Octavo objetivo:

Evaluación cultural y valores: Se considera la alineación cultural y los valores del candidato con los de EMERGE. Se busca atraer a personas que se ajusten a la cultura y que compartan los valores fundamentales de la organización.

Estos objetivos serán alcanzados por el Departamento de Dirección y la Junta Directiva de EMERGE, como últimos responsables de las actividades de recursos humanos y tratarán de alcanzarse con carácter inmediato, revisándose su consecución de forma periódica cada 6 meses.

Artículo 28.- La política de promoción interna de EMERGE

EMERGE desea garantizar el principio de igualdad dentro de la política de promoción interna de la Asociación. De forma concreta, EMERGE plantea los siguientes objetivos y medidas para tratar de conseguirlos:

a. Primer objetivo:

Mérito y desempeño: Las promociones se basan en el desempeño individual y los logros alcanzados por los Empleados. Se valora el esfuerzo, la excelencia en el cumplimiento de objetivos y la contribución al éxito de la visión que persigue EMERGE para el desarrollo de Canarias y la consolidación y credibilidad de la Asociación.

b. Segundo objetivo:

Oportunidades iguales: Se brindan oportunidades equitativas para que todos los Empleados puedan competir por ascensos. No se permiten discriminaciones por motivos de género, raza, religión, orientación sexual u otros factores no relacionados con el desempeño laboral.

c. Tercer objetivo:

Transparencia y objetividad: Los criterios de promoción se definen claramente y se comunican a todos los Empleados de manera transparente. Se utilizan evaluaciones de desempeño justas y se toman en cuenta tanto los logros individuales como los aportes al equipo y a la organización.

d. Cuarto objetivo:

Desarrollo y capacitación: Se fomenta el desarrollo profesional de los Empleados mediante la capacitación continua, el aprendizaje en el puesto de trabajo y la participación en proyectos desafiantes. Se valoran las habilidades y competencias adquiridas a lo largo del tiempo.

e. Quinto objetivo:

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

Feedback y retroalimentación: Se promueve una cultura de retroalimentación constante, donde los Empleados reciben comentarios sobre su desempeño y se les proporcionan oportunidades para mejorar. Se establecen planes de desarrollo individual y se brinda apoyo para el crecimiento profesional.

f. Sexto objetivo:

Promoción interna: Se prioriza la promoción interna siempre que sea posible. Se valora la trayectoria y la experiencia dentro de EMERGE, lo que fomenta la lealtad y la motivación de los Empleados.

g. Séptimo objetivo:

Equilibrio entre competencias técnicas y habilidades de liderazgo: Se reconoce que las habilidades técnicas son importantes, pero también se valora el potencial de liderazgo y la capacidad de colaborar eficazmente con otros. Se promueve el equilibrio entre la experiencia técnica y las habilidades de gestión.

Estos objetivos serán alcanzados por el Departamento de Dirección y la Junta Directiva de EMERGE, como últimos responsables de las actividades de recursos humanos y tratarán de alcanzarse con carácter inmediato, revisándose su consecución de forma periódica cada 6 meses.

Artículo 29.- Política de retribución de EMERGE

EMERGE desea establecer las siguientes medidas con el fin de garantizar una política de retribución igualitaria:

a. Primer objetivo cuantitativo:

Salario justo y equitativo: Se establece una estructura salarial que garantiza salarios justos y equitativos para los Empleados en función de sus roles, responsabilidades, habilidades y experiencia. Se considera la equidad interna y externa para evitar brechas salariales injustas.

b. Segundo objetivo:

Evaluación del desempeño: Se implementa un sistema de evaluación del desempeño objetivo y transparente que permite medir el rendimiento de los Empleados en relación con los objetivos y las expectativas establecidas. Los resultados de la evaluación se utilizan como base para las decisiones de retribución.

c. Tercer objetivo:

Incrementos salariales basados en el mérito: Los incrementos salariales se otorgan en función del desempeño individual y los logros alcanzados por los Empleados. Aquellos que demuestran un rendimiento excepcional reciben mayores aumentos salariales, lo

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

que fomenta la motivación y el reconocimiento.

d. Cuarto objetivo:

Programas de incentivos y bonificaciones: Podrán establecerse programas de incentivos y bonificaciones para recompensar el logro de objetivos específicos, el rendimiento excepcional o la contribución significativa a EMERGE. Estos programas proporcionan un estímulo adicional y reconocen el esfuerzo y los resultados obtenidos.

e. Quinto objetivo:

Beneficios adicionales: Además del salario base, se ofrecen beneficios adicionales atractivos, como tiempo libre remunerado, oportunidades de desarrollo profesional y programas de bienestar. Estos beneficios complementan la retribución económica y contribuyen al bienestar general de los Empleados.

f. Sexto objetivo:

Transparencia y comunicación: EMERGE mantiene una comunicación transparente y clara sobre la estructura salarial, las políticas de retribución y los criterios utilizados para determinar las remuneraciones. Se proporciona información a los Empleados sobre cómo se toman las decisiones y se abordan sus inquietudes y preguntas.

g. Séptimo objetivo:

Revisión periódica de la retribución: Se lleva a cabo una revisión periódica de la estructura salarial y las políticas de retribución para garantizar su competitividad y alineación con el mercado laboral. Se realizan ajustes en función de las condiciones económicas, las tendencias salariales y los cambios en el entorno empresarial.

Estos objetivos serán alcanzados por el Departamento de Dirección y la Junta Directiva de EMERGE, como últimos responsables de las actividades de recursos humanos y tratarán de alcanzarse con carácter inmediato, revisándose su consecución de forma periódica cada 6 meses.

Artículo 30.- Medidas para la formación de los Empleados

EMERGE desea establecer una política de formación dentro de los horarios de trabajo que garantice el crecimiento profesional de todos los Empleados en términos de igualdad. Además, EMERGE implementará las siguientes medidas:

a. Primer objetivo:

Programas de capacitación interna: Se establece programas de capacitación interna para brindar a los Empleados oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo. Esto puede incluir talleres, seminarios, cursos y sesiones de formación lideradas por expertos internos.

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

Estos objetivos serán alcanzados por el Departamento de Dirección y la Junta Directiva de EMERGE, como últimos responsables de las actividades de recursos humanos y tratarán de alcanzarse con carácter inmediato, revisándose su consecución de forma periódica cada 6 meses.

Artículo 31.- Medidas de conciliación de la vida familiar y profesional

EMERGE mantendrá todas las medidas de conciliación familiar establecidas en el convenio colectivo aplicable, así como en el propio Estatuto de los Trabajadores y la restante legislación laboral.

En todo caso, EMERGE se compromete a implementar las siguientes medidas con el fin de garantizar que todos los Empleados puedan disfrutar de forma adecuada de las medidas de conciliación dentro de la Asociación:

a. Primer objetivo:

Medidas de flexibilidad horaria: Se establecerá un horario flexible de entrada y salida. Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en la hora de entrada y salida a fin de compaginar sus horarios con el resto de los miembros de la unidad familiar, llevar a los niños al colegio o poder salir para recogerlos.

La hora de entrada al trabajo será de 07.00 a 09.30 horas y la de salida de 15.00 a 18.30 horas. Dentro de estos límites horarios, el personal podrá decidir sus horarios de entrada y salida debiendo cumplir con las 40 horas semanales pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales.

Para el correcto funcionamiento de la organización, salvo autorización de la Dirección, será obligatorio que al menos uno de los Empleados esté presente en las oficinas de EMERGE en el intervalo horario de 09.30 a 12.00 horas o de 15:00 a 17:30 horas.

El teletrabajo, cuyas medidas se explican más adelante en este Artículo, se organiza de forma semiflexible, bajo autorización previa de la Dirección.

b. Segundo objetivo:

Permiso parental: El descanso previsto para los supuestos de parto tiene una duración de dieciséis semanas, para ambos progenitores, si el parto es múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Asimismo, se ampliará en dos semanas adicionales por discapacidad del hijo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

No obstante, dicha opción podrá ser revocada por la madre si sobrevienen hechos que hagan inviable su aplicación, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación, violencia de género u otras causas análogas. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. El periodo de disfrute puede ser diferente en los siguientes supuestos:

- Parto múltiple: se amplía en dos semanas por cada hijo a partir del segundo.

- Discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido: se amplía a 2 semanas.

- Fallecimiento del hijo: el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

- Hospitalización del neonato: en los casos de parto prematuro y en aquellos otros supuestos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, podrá interrumpirse el período de suspensión por maternidad, a petición de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, una vez completado el período de suspensión obligatoria para la madre de seis semanas posteriores al parto. Se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor. Cuando el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un período superior a siete días, la prestación se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

A estos efectos, se tendrán en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.

En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

Cuando la madre hubiera optado por que el otro progenitor disfrute de una parte del período de descanso por maternidad y éste falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá ser beneficiaria de la prestación por la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima correspondiente, incluso aunque aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la paternidad.

c. Tercer objetivo:

Lactancia: Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad,
podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular esta reducción en jornadas completas (15 días naturales). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Lo dispuesto en este apartado podrá ser ejercitado por el trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

d. Cuarto objetivo:

Tiempo libre remunerado adicional: Además del permiso parental y de las vacaciones regulares, EMERGE podrá proporcionar tiempo libre remunerado adicional para que los Empleados atiendan asuntos familiares importantes, como citas médicas de los hijos, eventos escolares o cuidado de familiares enfermos.

e. Quinto objetivo:

Reducción de jornada: Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:

• Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

• Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

f. Sexto objetivo:

Vacaciones: Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

g. Séptimo objetivo:

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

Teletrabajo, traslados y desplazamientos: Se fomenta y se establecen políticas para el trabajo remoto, lo que permite a los Empleados realizar sus tareas desde casa o desde ubicaciones externas. Esto proporciona mayor flexibilidad para conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

Salvo circunstancias excepcionales, la totalidad de la plantilla, exceptuando el personal de limpieza debido a la naturaleza de sus actividades que requieren la presencia física, tendrá flexibilidad de teletrabajo parcial con un máximo de dos días semanales, debiendo comunicar previamente a la Dirección la forma preferente de esta medida. La jornada de trabajo tendrá una duración equivalente al trabajo presencial pudiendo adaptarse el horario, en igualdad de condiciones.

Es deseo de la Dirección que los trabajadores sean corresponsables en la manera de acogerse a esta forma de trabajo, priorizándose siempre tanto el rendimiento como el bienestar de los trabajadores.

En lo referente a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir, las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de garantizar una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

h. Octavo objetivo:

Flexibilidad en las políticas de licencia: EMERGE puede ofrecer licencias flexibles, como licencias por motivos familiares, licencias no remuneradas o licencias sabaticales, para que los Empleados puedan hacer frente a situaciones personales o familiares sin perder su empleo.

i. Noveno objetivo:

Cultura de apoyo y respeto: EMERGE fomenta una cultura de apoyo y respeto hacia la conciliación de la vida laboral y familiar. Se promueve la comunicación abierta, la comprensión y la empatía entre los Empleados y se evita la discriminación o estigmatización de quienes tienen responsabilidades familiares.

Estos objetivos serán alcanzados por el Departamento de Dirección y la Junta Directiva de EMERGE, como últimos responsables de las actividades de recursos humanos y tratarán de alcanzarse con carácter inmediato, revisándose su consecución de forma periódica cada 6 meses.

Artículo 32.- Clasificación profesional y condiciones de trabajo

EMERGE se compromete a implementar las siguientes medidas y objetivos evaluables:

a. Primer objetivo:

Políticas de igualdad de oportunidades: Se establece políticas claras que promueven la igualdad de oportunidades en todas las áreas de empleo, incluyendo la contratación, la

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

promoción, la capacitación y la asignación de responsabilidades. Estas políticas se basan en el mérito y evitan cualquier tipo de discriminación, ya sea por género, raza, origen étnico, religión, orientación sexual u otra característica protegida.

b. Segundo objetivo:

Salarios y beneficios equitativos: Así mismo, se establece una estructura salarial transparente y equitativa que garantiza que los Empleados que desempeñan funciones similares reciban una compensación justa, independientemente de su género, raza u otra característica protegida. Además, se ofrece igualdad de beneficios, como programas de aprendizaje y permisos remunerados, para todos los Empleados.

c. Tercer objetivo:

Proceso de contratación objetivo: EMERGE implementa un proceso de contratación objetivo y basado en el mérito, en el cual se evalúan las habilidades, la experiencia y las cualificaciones necesarias para el puesto. Se evita cualquier tipo de sesgo o discriminación en el proceso de selección y se fomenta la diversidad y la inclusión.

d. Cuarto objetivo:

Evaluación del desempeño imparcial: Se establecen criterios de evaluación del desempeño claros y objetivos, que se aplican de manera justa y equitativa a todos los Empleados. Se evita cualquier tipo de sesgo o favoritismo en la evaluación, y se toma en cuenta el desempeño real y los logros alcanzados.

e. Quinto objetivo:

Programas de desarrollo y capacitación inclusivos: Se ofrecerá programas de desarrollo y capacitación que están disponibles para todos los Empleados, independientemente de su género, raza u otra característica protegida. Estos programas promueven el crecimiento y el avance profesional de manera equitativa, brindando oportunidades de aprendizaje a todos los Empleados.

f. Sexto objetivo:

Políticas de conciliación laboral y familiar: EMERGE implementa políticas que fomentan la conciliación laboral y familiar, permitiendo a los Empleados equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales. Esto incluye medidas como horarios flexibles, opciones de trabajo a distancia y apoyo para el cuidado de niños o familiares dependientes.

g. Séptimo objetivo:

Cultura de inclusión y diversidad: Dentro de EMERGE, se promueve una cultura de inclusión y diversidad, donde se valoran y respetan las diferencias individuales. Se fomenta un entorno de trabajo seguro, libre de discriminación y se celebran las contribuciones únicas de cada empleado.

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

h. Octavo objetivo:

Auditorías de equidad salarial y de género: Por último, se realizan auditorías internas periódicas para evaluar la equidad salarial y de género. Estas auditorías identifican posibles brechas salariales o desigualdades en las oportunidades de crecimiento profesional y permiten tomar medidas correctivas para garantizar la igualdad en todas las etapas del empleo.

Estos objetivos serán alcanzados por el Departamento de Dirección y la Junta Directiva de EMERGE, como últimos responsables de las actividades de recursos humanos y tratarán de alcanzarse con carácter inmediato, revisándose su consecución de forma periódica cada 6 meses.

Artículo 33.- Prevención de las situaciones de acoso y discriminación

Con el fin de continuar la política de prevención de las situaciones de acoso y de discriminación entre los Empleados, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley de Igualdad, EMERGE se propone la realización de los siguientes objetivos y medidas:

a. Primer objetivo:

Política de no discriminación y acoso: Se establece una política clara y explícita de no discriminación y acoso, que prohíbe cualquier forma de trato desigual o acoso basado en el género u otras características protegidas. Esta política debe ser comunicada ampliamente a todos los Empleados y aplicada de manera consistente.

b. Segundo objetivo:

Entrenamiento y sensibilización: EMERGE proporcionará capacitación periódica sobre igualdad de género, diversidad e inclusión, así como sobre el reconocimiento y la prevención del acoso. Estos programas de capacitación ayudan a crear conciencia sobre los problemas relacionados con el género y proporcionan pautas claras sobre el comportamiento apropiado en el lugar de trabajo.

c. Tercer objetivo:

Canales de denuncia y protección: Se establecen canales de denuncia confidenciales y accesibles para que los Empleados informen cualquier situación de discriminación de género o acoso. Se garantiza que los informes sean tratados de manera confidencial y se toman medidas adecuadas para proteger a los denunciantes de represalias.

d. Cuarto objetivo:

Investigación y respuesta rápida: Ante cualquier denuncia de discriminación de género o acoso, EMERGE llevará a cabo investigaciones imparciales y rápidas. Se toman medidas apropiadas para abordar la situación, incluyendo medidas disciplinarias si es necesario, y se comunica el resultado de la investigación a las partes involucradas.

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

e. Quinto objetivo:

Promoción de la diversidad de género: EMERGE promueve activamente la diversidad de género en todos los niveles y áreas de la organización. Se establecen objetivos de equidad de género y se implementan acciones afirmativas, como la promoción de mujeres en posiciones de liderazgo y la búsqueda activa de candidatas cualificadas para puestos de trabajo.

f. Sexto objetivo:

Liderazgo y ejemplo: Los responsables de EMERGE establecen un ejemplo claro al promover un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo. Se espera que los responsables de la Asociación sean defensores de la igualdad de género y aborden cualquier situación de discriminación o acoso de manera rápida y efectiva.

g. Séptimo objetivo:

Evaluación y revisión de políticas: Además, se realizarán evaluaciones periódicas de sus políticas y prácticas relacionadas con la igualdad de género y la prevención del acoso. Se revisan y actualizan las políticas según sea necesario para asegurar que se aborden de manera efectiva las preocupaciones y desafíos actuales.

h. Octavo objetivo:

Alianzas y colaboraciones: Por otro lado, EMERGE establecerá alianzas y colaboraciones con organizaciones externas especializadas en igualdad de género y prevención del acoso. Esto puede incluir programas de mentoría, asesoramiento o participación en iniciativas y campañas relacionadas con la igualdad de género y la prevención del acoso.

Estos objetivos serán alcanzados por el Departamento de Dirección y la Junta Directiva de EMERGE, como últimos responsables de las actividades de recursos humanos y tratarán de alcanzarse con carácter inmediato, revisándose su consecución de forma periódica cada 6 meses.

Artículo 34.- Ayuda a las víctimas de violencia de género

EMERGE continuará respetando la legislación existente en materia de prevención y de protección de las víctimas de violencia de género. En concreto, EMERGE adoptará las siguientes medidas:

a. Primer objetivo:

Política de apoyo a las víctimas: EMERGE establecerá una política clara de apoyo a las víctimas de violencia de género, reconociendo que la violencia doméstica puede tener un impacto en la vida laboral de los Empleados. Esta política se basa en la confidencialidad, la empatía y el apoyo a las víctimas.

b. Segundo objetivo:

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

Recursos y orientación: Se proporcionará información y recursos a las víctimas de violencia de género, como contactos de líneas directas de ayuda, organizaciones de apoyo y recursos legales. Esto ayuda a las víctimas a acceder a la ayuda y el apoyo que necesitan para enfrentar la situación.

c. Tercer objetivo:

Flexibilidad en el trabajo: Habrá flexibilidad en el trabajo a las víctimas de violencia de género, permitiéndoles modificar sus horarios laborales, tomar licencias o trabajar desde casa según sea necesario. Esto les brinda la oportunidad de cuidar de su seguridad y bienestar sin comprometer su empleo.

d. Cuarto objetivo:

Apoyo emocional y asesoramiento: EMERGE se compromete a proporcionar apoyo emocional a las víctimas de violencia de género a través de servicios de asesoramiento o la posibilidad de acceder a profesionales de la salud mental. Esto ayuda a las víctimas a enfrentar los desafíos emocionales y psicológicos asociados con la violencia de género.

e. Quinto objetivo:

Protección de la confidencialidad: Se garantiza la confidencialidad de la información compartida por las víctimas de violencia de género. Se establecen procedimientos claros para manejar la información confidencial y se evita cualquier tipo de estigmatización o discriminación hacia las víctimas.

f. Sexto objetivo:

Sensibilización y capacitación: Si fuera necesario, se tratará de realizar programas de sensibilización y capacitación sobre violencia de género para todos los Empleados. Estos programas educan al personal sobre los signos de la violencia de género, cómo brindar apoyo y cómo responder de manera adecuada y sensible ante estas situaciones.

g. Séptimo objetivo:

Colaboración con organizaciones externas: Se establecerán colaboraciones con organizaciones externas, como centros de apoyo a víctimas de violencia de género, para proporcionar recursos adicionales y asistencia a las víctimas. Esto puede incluir la derivación a servicios de apoyo especializados o la organización de charlas y talleres en el lugar de trabajo.

h. Octavo objetivo:

Política de no represalias: EMERGE establece una política clara de no represalias, asegurando que las víctimas de violencia de género puedan buscar ayuda sin temor a sufrir consecuencias negativas en el empleo. Se toman medidas para proteger a las víctimas de cualquier tipo de represalia o discriminación por parte de colegas o superiores.

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

Estos objetivos serán alcanzados por el Departamento de Dirección y la Junta Directiva de EMERGE, como últimos responsables de las actividades de recursos humanos y tratarán de alcanzarse con carácter inmediato, revisándose su consecución de forma periódica cada 6 meses.

Artículo 35.- Fomento de una cultura empresarial integradora y política de comunicación

EMERGE desea fomentar una cultura laboral en la que predominen los principios de igualdad de trato y de respeto de todos los Empleados, así como de campañas de comunicación en las que se fomente una cultura de igualdad. Para ello, EMERGE se compromete a elaborar o introducir las siguientes medidas:

a. Primer objetivo:

Políticas de igualdad de oportunidades: Se establecen políticas claras de igualdad de oportunidades que promueven la diversidad, la inclusión y la no discriminación en todos los aspectos del empleo, desde la contratación hasta la promoción y el desarrollo profesional.

b. Segundo objetivo:

Sensibilización y formación: Se proporcionará capacitación regular sobre igualdad de género, diversidad e inclusión a todos los Empleados. Esta formación puede incluir talleres, cursos en línea y programas de sensibilización para crear conciencia sobre los sesgos inconscientes y las barreras que pueden existir en el lugar de trabajo.

c. Tercer objetivo:

Liderazgo inclusivo: Los responsables de EMERGE establecen un ejemplo claro al promover una cultura de igualdad y diversidad. Se fomenta el liderazgo inclusivo, donde se valoran y se escuchan las voces de todos los Empleados, independientemente de su género, raza, origen étnico u otra característica protegida.

d. Cuarto objetivo:

Comités de diversidad e inclusión: Se crearán comités de diversidad e inclusión que están compuestos por Empleados de diferentes niveles y departamentos de la organización. Estos comités trabajan en colaboración con la dirección para identificar oportunidades de mejora y promover iniciativas que fomenten una cultura inclusiva y equitativa.

e. Quinto objetivo:

Evaluación y revisión de políticas y prácticas: EMERGE lleva a cabo evaluaciones periódicas de sus políticas y prácticas relacionadas con la igualdad y la diversidad. Se revisan y actualizan las políticas y prácticas según sea necesario para garantizar que se reflejen los principios de igualdad y se aborden las preocupaciones y desafíos actuales.

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

f. Sexto objetivo:

Programas de mentoría y patrocinio: Se establecen programas de mentoría y patrocinio que fomentan el desarrollo y el avance de los Empleados de grupos subrepresentados. Estos programas conectan a Empleados con responsables de la Asociación que pueden brindarles orientación y apoyo en su crecimiento profesional.

g. Séptimo objetivo:

Transparencia y equidad salarial: Como ya se ha comentado, EMERGE se compromete a garantizar la transparencia y la equidad salarial. Se realizan auditorías internas periódicas para identificar posibles brechas salariales y se toman medidas para abordarlas. También se establecen políticas claras de promoción y ascenso basadas en el mérito y se evitan sesgos en la toma de decisiones.

h. Octavo objetivo:

Participación en iniciativas externas: EMERGE se involucrará en mayor medida en iniciativas y programas externos que promueven la igualdad de género y la diversidad. Esto puede incluir colaboraciones con otras organizaciones sin fines de lucro, participación en eventos y conferencias relacionadas con la igualdad y el apoyo a causas relacionadas con la igualdad de género y los derechos humanos.

Estos objetivos serán alcanzados por el Departamento de Dirección y la Junta Directiva de EMERGE, como últimos responsables de las actividades de recursos humanos y tratarán de alcanzarse con carácter inmediato, revisándose su consecución de forma periódica cada 6 meses.

VI. CUMPLIMIENTO DEL PLAN Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36.- Órgano supervisor

Con el fin de garantizar que las medidas recogidas en el presente Plan serán debidamente seguidas y aplicadas por todos los Empleados y por la propia Asociación, se acuerda que su control se lleve a cabo por parte del Departamento de Dirección y la Junta Directiva (en adelante, el "**Supervisor**").

Artículo 37.- Composición del órgano supervisor

En este caso, el órgano Supervisor establecido en este Plan aprobará sus decisiones y actuará de la siguiente forma:

Las decisiones del órgano de control deberán ser aprobadas por al menos tres cuartos de los miembros del órgano. Todos los miembros del órgano deberán estar presentes para que la resolución se considere válida.

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

Artículo 38.- Funciones del órgano supervisor

El Supervisor llevará a cabo el control y gestión del correcto funcionamiento del Plan, así como a la recepción de las sugerencias de los Empleados sobre posibles incidencias o aspectos que deben ser regulados en el mismo, a la preparación de informes periódicos sobre la aplicación del Plan o a la elaboración propuestas o recomendaciones de modificación o ampliación del contenido del Plan. En todo caso, la decisión sobre su modificación o inclusión de nuevos aspectos en el Plan corresponderá únicamente a EMERGE de acuerdo con lo indicado en el presente Plan.

Por último, este órgano podrá actuar a instancia de cualquier Empleado que sufra o detecte cualquier incumplimiento de alguno de los derechos o normas recogidos en el presente Plan, así como por iniciativa propia en el caso de que lo estime necesario.

Artículo 39.- Calendario de Supervisión

El Supervisor realizará las labores de revisión del cumplimiento y del grado de ejecución del presente Plan dentro del siguiente calendario:

El órgano de supervisión de reunirá anualmente para comprobar los datos de evolución de la situación de igualdad de la Asociación.

Artículo 40.- Sanciones por incumplimiento del Plan

El incumplimiento de las obligaciones recogidas en el presente Plan dará lugar al establecimiento de una sanción que dependerá de la gravedad del incumplimiento y de las posibles consecuencias del mismo.

La gravedad del incumplimiento será evaluada por el Supervisor y/o la Dirección, describiendo de forma veraz los hechos, las pruebas que justifican los hechos, los preceptos del Plan incumplidos y las posibles consecuencias de ello.

En todo caso, esta posible sanción se ajustará a lo establecido en este Plan y, sobre todo, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en su caso, a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

Artículo 41.- Control de los objetivos

El Órgano supervisor realizará el control sobre el estado de la ejecución y sobre sus posibles resultados de forma periódica, así como de la evaluación de su grado de cumplimiento.

Estas actividades de control se realizarán mediante el análisis de los datos recogidos por parte de cada órgano encargado de su ejecución. De forma específica, las actividades de control se llevarán a cabo de la siguiente manera:

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com

La comisión supervisora se reunirá dos veces al año. En dichas reuniones se analizará y aprobará un informe en el que se recoja un resumen de las medidas del plan implementadas.

Artículo 42.- Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad

Los Empleados podrá comunicar o denunciar libremente cualquier incumplimiento que detecten en relación con los objetivos de este Plan o que puedan afectar de forma general al compromiso de igualdad de trato asumido por EMERGE.

Cualquier denuncia remitida al Supervisor para su estudio deberá contener la siguiente información:

- nombre de la persona o personas que presentan la denuncia;
- descripción de los hechos o posible situación que da lugar a un incumplimiento del Plan; y,
- datos de la posible persona incumplidora.

La presentación de cualquier denuncia sin la información antes citada no será válida y se remitirá de nuevo al denunciante para que en el plazo máximo de 15 días naturales pueda reenviar la denuncia cumpliendo con todos los requisitos anteriores.

En todo caso, el órgano Supervisor tratará de garantizar en todo momento la protección de los datos de las personas denunciantes, debiendo mantener en todo momento la confidencialidad sobre dichos datos.

Artículo 43.- Solución extrajudicial de conflictos

Las sanciones ante el incumplimiento de cualquiera de los aspectos dispuestos en este Plan se establecerán por parte del Supervisor o la Dirección siguiendo sus normas de funcionamiento recogidas en la Sección anterior.

El Supervisor o la Dirección conducirá la correspondiente investigación de los hechos denunciados, de forma que se puedan recabar los testimonios y las pruebas necesarias. Tras la recolección de datos, el Supervisor oirá a las partes y finalmente, con toda la información recopilada y los testimonios, el Supervisor adoptará la decisión de acuerdo con lo establecido en la Sección anterior.

En todo caso, este procedimiento garantizará la participación del potencial incumplidor y la posible decisión que adopte deberá estar debidamente fundamentada y probada, siguiendo en todo caso lo dispuesto en la legislación y en el convenio colectivo aplicable en su caso.

VII. CONFORMIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

Firman su conformidad con el Plan de Igualdad, convencidos de que el mismo promueve las condiciones para que la equidad entre mujeres y hombres en la Asociación Canaria de Startups,

Asociación Canaria de Startups, Empresas de Base Tecnológica e Inversores Ángeles (EMERGE)
Avda. Alcalde José Ramírez Bethencourt, 17 | 35004 Las Palmas de Gran Canaria, España | CIF G76220607
T: +34 928 131814 | www.asociacionemerge.com | info@asociacionemerge.com