



Languages of the Document: This document is first presented in Spanish, followed by its English translation, to ensure accessibility and understanding for all stakeholders.

Plan de Igualdad de Género

1. Introducción

Noesis Análisis Financiero, SL, actuando con el nombre **Robexia AI Lab**, es una micro pyme dedicada a la inteligencia artificial con operaciones internacionales. Reconocemos la importancia de la igualdad de género como un principio fundamental para el desarrollo sostenible, la innovación y la inclusión en nuestra organización. Este documento detalla nuestro compromiso con la igualdad de género y describe las acciones específicas que implementaremos para fomentar un ambiente laboral inclusivo.

Nuestro objetivo es garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, eliminar los sesgos de género y contribuir a un ecosistema empresarial equitativo.

2. Objetivos Generales

El objetivo de este plan es afianzar los valores de la empresa, promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, creando un entorno laboral inclusivo que fomente la diversidad con medidas para prevenir el acoso y el sexismo. Asimismo, se deben establecer sistemas para monitorear y evaluar los avances en igualdad de género.

Mediante este plan, pretendemos afianzar la igualdad de género como un valor esencial en nuestras interacciones comerciales y actividades y comunicaremos este plan a todas las partes interesadas.

3. Áreas Clave

3.1 Equilibrio de género en la fuerza laboral

Recopilaremos y analizaremos datos desglosados por género en nuestra plantilla, estableciendo estrategias para fomentar, en línea con los valores de la empresa, la contratación equitativa y eliminar sesgos en los procesos de selección.



3.2 Cultura y equilibrio entre la vida laboral y personal

Tal y como ha sido habitual en la empresa, se permitirán horarios flexibles y opciones de teletrabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, desarrollando iniciativas para apoyar a empleados con responsabilidades familiares.

3.3 Prevención del acoso y el sexismo

La empresa tiene políticas claras contra el acoso y un canal de denuncia confidencial, y mediante este plan, se proveerá formación obligatoria sobre prevención del acoso y el respeto en el lugar de trabajo.

3.4 Objetivo sobre igualdad de género en puestos de liderazgo

Uno de los objetivos clave del presente Plan de Igualdad es promover un mayor equilibrio de género en los puestos de liderazgo y toma de decisiones dentro de la organización. Para ello, se implementarán medidas como la revisión periódica de los procesos de selección interna y promoción, garantizando que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para acceder a estas posiciones. Además, se fomentará la participación de las mujeres en programas de formación y desarrollo orientados al liderazgo.

3.5 Perspectiva de género en investigaciones o contenidos

En todas las investigaciones o contenidos desarrollados por la organización, se integrará de manera activa la perspectiva de género. Esto incluye la realización de análisis previos para identificar posibles sesgos de género en los proyectos, así como la adopción de enfoques inclusivos que reflejen y respeten la diversidad de género. Además, se garantizará que los materiales de formación y comunicación eviten estereotipos de género y promuevan la igualdad.

4. Monitoreo y Evaluación

Estableceremos un sistema de monitoreo basado en:

- Encuestas anuales de satisfacción e inclusión laboral.
- Informes de contratación y promociones desglosados por género.
- Revisión periódica de las políticas implementadas.

Los resultados serán analizados anualmente y compartidos con todos los empleados y partes interesadas relevantes.



Plan de igualdad de género · Gender Equality Plan

Noesis Análisis Financiero, SL – Robexia AI Lab

Versión 1.0

Fecha: 10-ene-2024

La implementación y supervisión del Plan de Igualdad de Género será responsabilidad del Chief People and Financial Officer (CPFO) de la empresa, a día de hoy Doña Raquel Arellano. Será la encargada de velar por el cumplimiento de las acciones contempladas en el plan, así como de evaluar periódicamente su efectividad y realizar ajustes cuando sea necesario.

5. Contacto

Responsable del GEP: Raquel Arellano Bua

Correo electrónico: raquel@noesis.es

Noesis Análisis Financiero, SL, actuando con el nombre **Robexia AI Lab**, reafirma su compromiso con la igualdad de género y considera que este plan es un paso fundamental para promover un futuro más equitativo e inclusivo.

Raquel Arellano

Chief People and Financial Officer (CPFO)



Gender Equality Plan

1. Introduction

Noesis Análisis Financiero, SL, operating under the name Robexia AI Lab, is a micro-SME dedicated to artificial intelligence with international operations. We recognize the importance of gender equality as a fundamental principle for sustainable development, innovation, and inclusion within our organization. This document outlines our commitment to gender equality and describes specific actions to foster an inclusive work environment.

Our goal is to ensure equal opportunities for everyone, eliminate gender bias, and contribute to an equitable business ecosystem.

2. General Objectives

The objective of this plan is to reinforce the company's values by promoting equal opportunities between men and women at all levels of the organization, creating an inclusive work environment that fosters diversity and implements measures to prevent harassment and sexism. Additionally, systems must be established to monitor and evaluate progress in gender equality.

Through this plan, we aim to establish gender equality as an essential value in our business interactions and activities, and we will communicate this plan to all stakeholders.

3. Key Areas

3.1 Gender Balance in the Workforce

We will collect and analyze gender-disaggregated data on our workforce, establishing strategies to promote equitable hiring practices in line with the company's values and eliminating bias in selection processes.

3.2 Culture and Work-Life Balance

As has been the norm in the company, flexible schedules and remote work options will



be offered to facilitate work-life balance, with initiatives to support employees with caregiving responsibilities.

3.3 Prevention of Harassment and Sexism

The company has clear policies against harassment and a confidential reporting channel. This plan will provide mandatory training on harassment prevention and respect in the workplace.

3.4 Goal on Gender Equality in Leadership Positions

One of the key objectives of this Gender Equality Plan is to promote a greater gender balance in leadership and decision-making positions within the organization. Measures will include the periodic review of internal selection and promotion processes to ensure women have equal opportunities to access these positions. Furthermore, women will be encouraged to participate in leadership-oriented training and development programs.

3.5 Gender Perspective in Research and Content

The organization will actively integrate a gender perspective into all research and content development. This includes conducting prior analyses to identify potential gender biases in projects and adopting inclusive approaches that reflect and respect gender diversity. Additionally, training and communication materials will avoid gender stereotypes and promote equality.

4. Monitoring and Evaluation

We will establish a monitoring system based on:

- Annual surveys on workplace satisfaction and inclusion.
- Recruitment and promotion reports disaggregated by gender.
- Periodic review of implemented policies.

The results will be analyzed annually and shared with all employees and relevant stakeholders.

The implementation and supervision of the Gender Equality Plan will be the responsibility of the company's Chief People and Financial Officer (CPFO), currently Ms. Raquel Arellano. She will ensure compliance with the actions outlined in the plan, evaluate their effectiveness periodically, and make adjustments as needed.



Plan de igualdad de género · Gender Equality Plan

Noesis Análisis Financiero, SL – Robexia AI Lab

Versión 1.0

Fecha: 10-ene-2024

5. Contact

GEP Responsible: Raquel Arellano Bua

Email: raquel@noesis.es

Noesis Análisis Financiero, SL, operating under the name **Robexia AI Lab**, reaffirms its commitment to gender equality and considers this plan a fundamental step toward promoting a more equitable and inclusive future.

Raquel Arellano

Chief People and Financial Officer (CPFO)