



PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO – ANIMIKIND LIMITED (2026-2028)

1. Declaración de Compromiso Institucional

Compromiso de Animikind Limited con la Igualdad de Género y la Diversidad: Un Pilar de Nuestra Identidad Empresarial y Científica

Animikind Limited, a través de su Director y Fundador, declara solemnemente su compromiso inquebrantable con la promoción activa de la igualdad de género y la diversidad en todos los niveles y ámbitos de nuestra organización.

Entendemos la igualdad de género no solo como un imperativo ético y un derecho humano fundamental, sino como una condición *sine qua non* para impulsar la innovación, la creatividad y la excelencia científica y tecnológica. Este enfoque estratégico está intrínsecamente alineado con los principios, valores y estándares de alto nivel promovidos por el programa marco de investigación e innovación de la Unión Europea, Horizon Europe, y otras iniciativas internacionales de vanguardia.

Estructura y Visión a Futuro:

A pesar de nuestra naturaleza actual como una entidad empresarial de reciente constitución, habiendo iniciado oficialmente sus operaciones en enero de 2026,



consideramos crucial establecer desde el primer día una cultura organizacional basada en la inclusión y el respeto mutuo. Este plan de compromiso no es un documento estático, sino la piedra angular y la hoja de ruta dinámica que guiará todas nuestras políticas internas, procesos de reclutamiento, desarrollo profesional y estructura de gobernanza.

Nuestros Pilares de Acción:

1. **Cultura Inclusiva:** Fomentaremos un entorno de trabajo donde cada individuo, independientemente de su género, identidad de género, orientación sexual, origen étnico, edad, discapacidad o cualquier otra característica, se sienta valorado, respetado y empoderado para alcanzar su máximo potencial.
2. **Liderazgo Equilibrado:** Nos esforzaremos activamente por asegurar una representación equilibrada de género en puestos de liderazgo, órganos de toma de decisiones y en todas las áreas técnicas y científicas de la empresa.
3. **Transparencia y Equidad Salarial:** Implementaremos políticas de remuneración transparentes y justas, asegurando la equidad salarial por un trabajo de igual valor.
4. **Conciliación y Corresponsabilidad:** Promoveremos medidas efectivas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, reconociendo la importancia de la corresponsabilidad en el cuidado y el desarrollo personal de todo el personal.
5. **Formación y Sensibilización:** Realizaremos programas regulares de formación y sensibilización sobre sesgos inconscientes, acoso y promoción de la diversidad para todos nuestros colaboradores.

En Animikind Limited, estamos convencidos de que la diversidad es nuestra mayor fortaleza y la clave para generar soluciones más robustas e innovadoras en nuestro campo de acción. Este compromiso inicial sienta las bases para el desarrollo futuro de un Plan de Igualdad integral y detallado, que evolucionará al ritmo de nuestro crecimiento.



2. Diagnóstico Actual (Enero 2026)

Estructura del Equipo y Modelo Operativo

Plantilla Inicial y Liderazgo:

La estructura organizacional inicial se concibe como minimalista y altamente estratégica, comenzando con una plantilla de **un único empleado a tiempo completo**:

- **Director/Fundador (que se identifica como: Hombre/ Masculino/ Homosexual/ Hispano-Latino).**

Esta persona será la responsable de la visión, la estrategia general, la toma de decisiones clave y la coordinación de todas las actividades. El rol requiere una implicación multifacética en todas las áreas del negocio durante la fase inicial de lanzamiento y consolidación.

Modelo Operativo en la Fase Inicial (Primeros 24 Meses):

Durante los primeros dos años de operación (un horizonte temporal que abarca hasta **diciembre de 2027**), la compañía adoptará un modelo de **Gestión mediante Contratos Profesionales Externos (Freelance/Consultoría)**. Este enfoque *lean* presenta varias ventajas:

1. **Flexibilidad y Escalabilidad:** Permite ajustar rápidamente los recursos y las capacidades en función de las necesidades específicas de cada proyecto o fase de crecimiento sin incurrir en los costes fijos y compromisos a largo plazo asociados a



la contratación en nómina.

2. **Acceso a Talento Especializado:** Facilita la colaboración con expertos de alto nivel en áreas críticas (como desarrollo de producto, marketing digital, finanzas, legal, etc.) que de otra manera serían difíciles o demasiado costosos de incorporar a la plantilla permanente desde el inicio.
3. **Optimización de Costes:** Mantiene la estructura de costes operativos variable, optimizando la tesorería y permitiendo una inversión más eficiente del capital inicial.

El Director/Fundador será el encargado de definir los alcances de trabajo (SOW), seleccionar a los proveedores, gestionar la relación con estos *partners* externos y asegurar la calidad y alineación estratégica de sus entregables.

Proyección de Transición y Contratación en Nómina:

La estrategia es pivotar hacia una estructura de empleados en nómina una vez que se hayan alcanzado métricas de crecimiento y estabilidad financiera predefinidas. La **Proyección de Inicio de Contrataciones en Nómina** está estratégicamente marcada para **enero de 2028**. Este hito representa:

1. **Consolidación:** El punto en el que el modelo de negocio se considera probado y sostenible.
2. **Expansión Interna:** La necesidad de asegurar conocimiento institucional clave y capacidades operativas críticas dentro de la empresa para sostener la curva de crecimiento esperada.
3. **Estructura a Largo Plazo:** El inicio de la construcción de un equipo interno permanente que compartirá la cultura y los objetivos a largo plazo de la compañía. Las primeras contrataciones en nómina probablemente se centrarán en roles operacionales clave que actualmente son gestionados por *freelancers* o en la creación de nuevos departamentos internos esenciales.



3. Áreas de Acción y Objetivos

Área I: Contratación y Colaboraciones Externas: Fomento de la Paridad y la Inclusión

Como una empresa que reconoce la importancia de la diversidad en la cadena de valor y depende de una red sólida y variada de servicios externos especializados para su operación (incluyendo, pero no limitándose a, servicios de IT, consultoría legal, asesoría técnica, marketing y comunicación), Animikind se compromete activamente a promover la equidad de género en sus procesos de contratación de proveedores y colaboradores.

Objetivo Estratégico: Fomentar activamente la paridad de género y la inclusión en la red de proveedores, consultores, *freelancers* y colaboradores externos con los que Animikind establece relaciones contractuales. Este objetivo se alinea con la visión de la empresa de ser un motor de cambio social positivo en todas sus esferas de influencia.

Medidas Específicas para la Implementación y Evaluación:

1. Criterios de Búsqueda Activa de Talento Diverso:

Solicitud de Presupuestos (RFP/RFQ): Al solicitar presupuestos y propuestas para cualquier servicio profesional o técnico externo (incluyendo IT, desarrollo de software, *cloud computing*, asesoría legal, contable/fiscal,



due diligence, consultoría de ingeniería, diseño gráfico, etc.), se establecerá como requisito de procedimiento interno la búsqueda activa y documentada de la participación de profesionales independientes y empresas que estén lideradas, co-lideradas o que cuenten con una participación accionaria mayoritaria de mujeres.

Cuota de Participación: Se buscará asegurar que, al menos, el 30% de las propuestas recibidas provengan de empresas o profesionales autónomos que cumplan con los criterios de liderazgo femenino mencionados. En caso de no alcanzar este porcentaje, se documentarán los esfuerzos de búsqueda y las razones.

2. Inclusión de la Perspectiva de Género en la Evaluación:

Ponderación en la Selección: En los procesos de licitación o selección de proveedores donde las condiciones técnicas y económicas sean equivalentes o muy similares, se dará una valoración positiva (ponderación adicional) a aquellas propuestas que demuestren un compromiso con la equidad de género dentro de su propia estructura interna (por ejemplo, tener un plan de igualdad, una alta representación femenina en puestos directivos o técnicos especializados).

3. Monitoreo y Transparencia:

Seguimiento Anual: Se realizará un seguimiento anual del porcentaje del gasto total de la empresa en servicios externos que se ha destinado a empresas o profesionales liderados por mujeres (*gender-responsive procurement*). Estos datos serán recopilados por el departamento de Administración y/o Compras y presentados a la Dirección.

Informe de Sostenibilidad: Se incluirá esta métrica como parte de los indicadores de desempeño social (ESG) de la empresa, reportando los



avances en el informe anual de Responsabilidad Social Corporativa de Animikind.

Mediante estas acciones, Animikind no solo diversifica su base de proveedores, sino que también utiliza su poder adquisitivo como una herramienta para impulsar el desarrollo económico y el liderazgo femenino en los sectores tecnológicos y profesionales que históricamente han presentado brechas de género significativas.

Área II: Integración del Género en la Investigación y Proyectos

Este pilar constituye el núcleo y la fuerza impulsora de nuestra participación y actividad dentro del marco de financiación de la Unión Europea, específicamente en Horizon Europe (HE). Nuestra meta va más allá del simple cumplimiento normativo; buscamos la excelencia científica y la innovación socialmente responsable.

Objetivo Fundamental: Asegurar que los resultados, las metodologías y las tecnologías generadas a través de nuestros proyectos de investigación no introduzcan, refuerzen o perpetúen sesgos de género, garantizando así la equidad y la relevancia para toda la población. Esto implica ir más allá de la mera participación de mujeres en los equipos y centrarse en la dimensión de género como variable analítica en el contenido de la investigación.

Medida Clave para la Implementación (Requisito Obligatorio):



En la fase de elaboración de cada propuesta de proyecto que se presente a las convocatorias de Horizon Europe, se deberá incluir de manera obligatoria y detallada un **Análisis de la Dimensión de Género**. Este análisis debe responder a dos preguntas críticas y ofrecer una justificación clara:

1. **Relevancia en el Contenido o los Datos:** ¿Es la variable sexo/género (ya sea biológico o social) un factor relevante para la ciencia, los datos, el desarrollo tecnológico, los ensayos clínicos, o los resultados esperados del proyecto? Si la respuesta es afirmativa, se deben describir las metodologías específicas que se emplearán para integrar esta dimensión en el diseño del estudio, la recolección, el análisis y la interpretación de los datos (por ejemplo, desagregación de datos por sexo, análisis de las necesidades o experiencias diferenciadas por género).
2. **Relevancia en los Usuarios Finales e Impacto Social:** ¿Tendrán los resultados, productos o tecnologías desarrolladas un impacto diferenciado en mujeres y hombres, o en diversos grupos de género? Se debe evaluar cómo los usuarios finales (ciudadanos, consumidores, pacientes, profesionales) serán afectados o interactuarán con la innovación, asegurando que el diseño sea inclusivo y no genere nuevas barreras o desigualdades de acceso o uso basadas en el género.

La inclusión y calidad de este análisis es un criterio de evaluación crucial en la puntuación de las propuestas de Horizon Europe y es indispensable para la consecución exitosa del proyecto.

Área III: Cultura Organizacional, Sensibilización y Formación para la Igualdad



Objetivo Principal: Fomentar una cultura organizacional inclusiva y equitativa, asegurando la sensibilización continua y la mitigación activa de sesgos inconscientes que puedan obstaculizar la igualdad de género en todos los niveles y procesos.

- **Estrategia Detallada de Sensibilización:** Se establecerá un plan plurianual de formación obligatoria y actividades de sensibilización dirigidas a todo el personal, con un enfoque especial en el liderazgo y los comités de toma de decisiones (selección, promoción, evaluación, etc.).
- **Medida Clave (Liderazgo):**
 - **Formación Específica y Obligatoria para el Director:** El Director de la entidad completará anualmente una formación específica y de alto nivel sobre igualdad de género, diversidad y no discriminación en los campos de la ciencia, la tecnología y la innovación. Esta formación deberá incluir módulos sobre la identificación y corrección de sesgos inconscientes.
 - **Ejemplos de Plataformas de Referencia:** Cursos ofrecidos por la plataforma EU Academy, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), o programas especializados de universidades e instituciones de prestigio en la materia. Se requerirá la presentación de un certificado o constancia de finalización.
- **Medidas Adicionales (Personal General):**
 - **Cursos Periódicos para el Personal:** Implementación de módulos de formación obligatorios sobre sesgos inconscientes, lenguaje inclusivo y prevención del acoso, que deberán ser completados por todo el personal al menos cada dos años.
 - **Inclusión de la Perspectiva de Género en la I+D+i:** Se desarrollarán talleres para integrar la dimensión de género en el contenido de la investigación, el desarrollo tecnológico y los procesos de innovación, asegurando que los resultados sean relevantes y beneficiosos para toda la sociedad.
 - **Creación de un Punto Focal de Igualdad:** Designación y



capacitación de una persona o comité interno que actúe como punto focal para asesorar y monitorizar la implementación de las políticas de igualdad y diversidad.

Área IV: Preparación para el Crecimiento Sostenible y Equitativo (Horizonte 2028)

Objetivo Estratégico: Asegurar la implementación de procesos de selección de personal intrínsecamente justos, equitativos y transparentes desde la primera contratación, sentando las bases para una cultura organizacional diversa e inclusiva.

Contexto y Justificación: A medida que la organización se prepara para un crecimiento significativo proyectado para 2028, es fundamental que la expansión de la plantilla se realice bajo principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. La fase inicial de reclutamiento y selección es crítica, ya que los sesgos inconscientes, particularmente los de género, pueden impactar negativamente la diversidad del talento incorporado. Esta área garantiza que el crecimiento futuro se sustente en el mérito y la equidad.

Medidas Clave para la Implementación (Enero 2028 en adelante):

- **Lenguaje y Comunicación Inclusiva en las Vacantes:**
 - Se establece como política obligatoria que todas las futuras ofertas de empleo publicadas a partir de enero de 2028 utilizarán



sistemáticamente **lenguaje inclusivo y no sexista**.

- Esto implica evitar el uso exclusivo de sustantivos y adjetivos masculinos genéricos (por ejemplo, reemplazar "El candidato ideal" por "La persona candidata ideal" o "Candidatura ideal").
- La descripción de funciones y requisitos se centrará en las competencias técnicas y *soft skills*, desvinculándolas de estereotipos de género asociados a la posición.
- **Indicador Clave:** 100% de las nuevas vacantes publicadas cumplen con la política de lenguaje inclusivo.
- **Criterios de Evaluación Ciegos para la Fase de Cribado (Screening):**
- Para mitigar activamente los sesgos inconscientes (incluyendo, pero no limitado a, el sesgo de género) en la etapa inicial de selección curricular, se implementará un proceso de **evaluación ciega** o anonimización de currículums.
- **Mecanismo:** Antes de que los reclutadores o gerentes de contratación revisen las candidaturas por primera vez, la información identificativa que puede sugerir género, edad, origen étnico o situación familiar (como nombres completos, fotografías, direcciones y, si es viable, instituciones educativas específicas) será eliminada o enmascarada digitalmente.
- **Foco en el Mérito:** La primera fase de cribado se basará exclusivamente en la coincidencia objetiva entre las habilidades, la experiencia laboral relevante y los requisitos técnicos específicos de la vacante.
- **Capacitación:** Se desarrollará un módulo de capacitación obligatorio para todo el personal involucrado en la selección (RR.HH. y líderes de área) sobre la detección y mitigación de sesgos inconscientes en la evaluación de candidaturas.
- **Métrica de Seguimiento de Diversidad:**
- Se establecerán métricas de diversidad de género (y otras dimensiones pertinentes) para el *funnel* de reclutamiento (etapas de solicitud, preselección, entrevista final y contratación).



- El objetivo será monitorizar el ratio de género en cada fase para identificar posibles *puntos de fuga* donde el sesgo pueda estar afectando desproporcionadamente a un grupo, permitiendo ajustes continuos al proceso.

Área V: Tolerancia Cero al Acoso

Objetivo Central: Garantizar y mantener un espacio de trabajo absolutamente seguro, respetuoso e inclusivo, libre de discriminación y violencia, ya sea en el entorno físico de las oficinas o en cualquier plataforma o interacción virtual.

Política y Compromiso de Animikind Limited:

Animikind Limited tiene un compromiso firme e inquebrantable con la dignidad y el bienestar de todas las personas. Por ello, aplica una **Política de Tolerancia Cero** ante cualquier forma de acoso, violencia, o comportamiento intimidatorio.

Definición y Alcance de la Política:

La política se extiende a **cualquier forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo**, abarcando, pero sin limitarse a:

1. **Acoso Sexual (Quid Pro Quo y Ambiente Hostil):**
 - **Quid Pro Quo (Esto por Aquello):** Exigir o insinuar favores sexuales a cambio de beneficios laborales (ascensos, contratos, evaluaciones positivas) o como condición para evitar consecuencias negativas.
 - **Creación de un Ambiente Hostil:** Cualquier comportamiento,



comunicación o conducta de naturaleza sexual que sea no deseada, ofensiva, intimidante u hostil, que interfiera con el desempeño laboral de una persona o cree un ambiente de trabajo incómodo. Esto incluye: chistes sexuales, comentarios inapropiados sobre la apariencia o el cuerpo, la difusión o exhibición de material pornográfico, gestos, tocamientos o insinuaciones.

2. Acoso por Razón de Sexo o Género:

- Cualquier trato adverso o discriminatorio basado en el sexo, la identidad de género, la expresión de género, la orientación sexual, o el embarazo de una persona. Esto incluye comentarios o acciones degradantes, hostiles o irrespetuosas dirigidas a una persona por estas razones.

Aplicación de la Política:

Esta política de Tolerancia Cero es de estricta aplicación en todas las interacciones relacionadas con Animikind Limited, incluyendo, pero sin limitarse a:

- **Colaboradores/Empleados:** Desde el personal directivo hasta el personal operativo.
- **Socios de Consorcio y Contratistas:** Personas o entidades externas que trabajan en conjunto o bajo contrato con Animikind Limited.
- **Interacciones Externas:** Eventos corporativos, viajes de negocios y comunicaciones por correo electrónico o redes sociales relacionadas con la actividad de la empresa.

Consecuencias y Mecanismos de Denuncia:

Cualquier violación de esta política resultará en una acción disciplinaria inmediata y rigurosa, que puede incluir la rescisión del contrato de trabajo o la terminación de la colaboración, independientemente de la



posición del infractor. Se establecerán canales de denuncia confidenciales y accesibles para que las personas afectadas puedan reportar incidentes sin temor a represalias, asegurando una investigación pronta, imparcial y exhaustiva.

4. Recursos y Seguimiento del Plan de Igualdad4.1. Responsabilidad y Liderazgo

El liderazgo en la implementación y seguimiento de este Plan de Igualdad (GEP) recae directamente en la figura del **Director de Animikind Limited**. Esta designación asegura que la supervisión y el impulso del Plan tengan el máximo respaldo a nivel ejecutivo.

Las responsabilidades clave del Director incluyen:

- **Vigilar el Cumplimiento:** Asegurar que todas las acciones, políticas y objetivos establecidos en este Plan se implementen de manera efectiva y oportuna en todas las áreas de la empresa.
- **Asignación de Recursos:** Garantizar que los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para la gestión y actualización del GEP sean dispuestos y utilizados adecuadamente.
- **Informes y Rendición de Cuentas:** Supervisar la generación de informes periódicos sobre el progreso del Plan y presentar estos hallazgos al personal y, cuando sea necesario, a los socios o entidades reguladoras.

4.2. Recursos Destinados a la Gestión del GEP

Para garantizar la viabilidad y la relevancia continua del Plan, Animikind Limited se compromete a destinar recursos específicos para su gestión y revisión:



- **Tiempo de Gestión Anual:** Se asignará un mínimo de **10 horas anuales** de dedicación exclusiva a las tareas de gestión del GEP. Este tiempo incluirá:
 - La revisión formal y el análisis de la efectividad de las medidas implementadas.
 - La recopilación de datos y métricas para evaluar el progreso hacia los objetivos de igualdad.
 - La identificación de nuevas necesidades o desafíos que requieran la actualización del Plan.
 - La coordinación de posibles formaciones o sensibilizaciones relacionadas con la igualdad de género.
- **Soporte Documental y Técnico:** Se mantendrá un repositorio digital centralizado para toda la documentación relacionada con el GEP, asegurando su accesibilidad y la trazabilidad de las revisiones.

4.3. Transparencia y Publicación del Plan

La transparencia es un pilar fundamental de este Plan de Igualdad. Por ello:

- **Carácter Público:** Este documento (el GEP completo) tiene carácter **público** y está diseñado para ser accesible a todas las partes interesadas: empleados, candidatos, socios comerciales y el público en general.
- **Disponibilidad Web:** El Plan se mantendrá disponible de forma permanente y gratuita en la **web oficial de la empresa (Animikind Limited)**, en una sección claramente identifiable (e.g., "Sostenibilidad", "Cultura Corporativa" o "Igualdad de Género"). Esto subraya el compromiso de la empresa con la rendición de cuentas y la promoción activa de la igualdad.

4.4. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

El seguimiento del GEP no es solo una obligación, sino una herramienta para la mejora continua. Se establecerá un ciclo anual formal para:



**Gender Equality Plan (GEP) - Plan de Igualdad de
Género (PIG) 2026-2028**
Animikind Limited
Español (P: 1-16) - English (P: 17-31)
London - The United Kingdom
10 of January, 2026

1. **Medición de Indicadores:** Recolección de datos sobre indicadores clave de desempeño (KPIs) relacionados con la igualdad (e.g., brecha salarial, representación por género en puestos directivos, participación en formación, uso de medidas de conciliación).
2. **Informe de Seguimiento:** Elaboración de un informe anual detallado que evalúe el grado de cumplimiento de los objetivos y proponga ajustes o nuevas medidas para el ciclo siguiente.
3. **Revisión y Actualización:** El Director de Animikind Limited, en colaboración con el equipo pertinente, revisará formalmente el GEP para asegurar que se mantiene alineado con las mejores prácticas y la legislación vigente, incorporando las lecciones aprendidas del informe de seguimiento.

Firma:

Ernesto Mendoza Maldonado | Director y Fundador Animikind Limited | Fecha: **10 of January, 2026**



GENDER EQUALITY PLAN – ANIMIKIND LIMITED (2026-2028)

1. Statement of Institutional Commitment

Animikind Limited's Commitment to Gender Equality and Diversity: A Pillar of Our Corporate and Scientific Identity

Animikind Limited, through its Director and Founder, solemnly declares its unwavering commitment to the active promotion of gender equality and diversity at all levels and in all areas of our organization.

We understand gender equality not only as an ethical imperative and a fundamental human right, but as a condition *sine qua non* to promote innovation, creativity and scientific and technological excellence. This strategic approach is intrinsically aligned with the high-level principles, values and standards promoted by the European Union's research and innovation framework programme, Horizon Europe, and other cutting-edge international initiatives.

Structure and Vision for the Future:

Despite our current nature as a newly established business entity, having officially started operations in January 2026, we consider it crucial to establish from day one an organizational culture based on inclusion and mutual respect. This commitment plan is not a



static document, but the cornerstone and dynamic roadmap that will guide all our internal policies, recruitment processes, professional development, and governance structure.

Our Pillars of Action:

1. **Inclusive Culture:** We will foster a work environment where every individual, regardless of gender, gender identity, sexual orientation, ethnic origin, age, disability, or any other characteristic, feels valued, respected, and empowered to reach their full potential.
2. **Balanced Leadership:** We will actively strive to ensure balanced gender representation in leadership positions, decision-making bodies, and in all technical and scientific areas of the company.
3. **Transparency and Salary Equity:** We will implement transparent and fair compensation policies, ensuring equal pay for work of equal value.
4. **Reconciliation and Co-responsibility:** We will promote effective measures to reconcile personal, family and professional life, recognizing the importance of co-responsibility in the care and personal development of all staff.
5. **Training and Awareness:** We will conduct regular training and awareness programs on unconscious bias, harassment and the promotion of diversity for all our employees.

At Animikind Limited, we are convinced that diversity is our greatest strength and the key to generating more robust and innovative solutions in our field. This initial commitment lays the foundation for the future development of a comprehensive and detailed Equality Plan, which will evolve in step with our growth.

2. Current Diagnosis (January 2026)

Team Structure and Operating Model



Founding Staff and Leadership:

The initial organizational structure is conceived as minimalist and highly strategic, starting with a staff of **a single full-time employee**:

- **Director/Founder(who identifies as: Man/ Male/ Homosexual/ Hispanic-Latino).**

This person will be responsible for the vision, the overall strategy, key decision-making, and the coordination of all activities. The role requires multifaceted involvement in all areas of the business during the initial launch and consolidation phase.

Operating Model in the Initial Phase (First 24 Months):

During the first two years of operation (a time horizon that extends up to **December 2027**), the company will adopt a model of **Management through External Professional Contracts (Freelance/Consulting)**. This approach *lean* It offers several advantages:

1. **Flexibility and Scalability:**It allows you to quickly adjust resources and capabilities based on the specific needs of each project or growth phase without incurring the fixed costs and long-term commitments associated with payroll hiring.
2. **Access to Specialized Talent:**It facilitates collaboration with high-level experts in critical areas (such as product development, digital marketing, finance, legal, etc.) who would otherwise be difficult or too expensive to incorporate into the permanent staff from the start.
3. **Cost Optimization:**It maintains the variable operating cost structure, optimizing cash flow and allowing for a more efficient investment of initial capital.



The Director/Founder will be responsible for defining the scope of work (SOW), selecting suppliers, and managing the relationship with them.*partnersexternal* and ensure the quality and strategic alignment of their deliverables.

Transition and Payroll Hiring Projection:

The strategy is to pivot to a payroll employee structure once predefined growth metrics and financial stability have been achieved. The **Projected Start of Payroll Hiring** is strategically marked to**January 2028**. This milestone represents:

1. **Consolidation:** The point at which the business model is considered proven and sustainable.
2. **Internal Expansion:** The need to secure key institutional knowledge and critical operational capabilities within the company to sustain the expected growth curve.
3. **Long-Term Structure:** The beginning of building a permanent internal team that will share the company's culture and long-term goals. The first payroll hires will likely focus on key operational roles that are currently managed by *freelancers* or in the creation of new essential internal departments.

3. Areas of Action and Objectives

Area I: Contracting and External Collaborations: Promoting Parity and Inclusion

As a company that recognizes the importance of diversity in the value chain and relies on a strong and varied network of specialized external services for its operation (including, but not limited to, IT services, legal consulting, technical advice, marketing and communication), Animikind is actively committed to promoting gender equality in its supplier and employee recruitment processes.



Strategic Objective: Actively promote gender parity and inclusion in the network of suppliers, consultants, freelancers and external collaborators with whom Animikind establishes contractual relationships. This objective aligns with the company's vision of being a driver of positive social change in all its spheres of influence.

Specific Measures for Implementation and Evaluation:

1. Criteria for Active Search for Diverse Talent:

Request for Quotations (RFP/RFQ): When requesting quotes and proposals for any external professional or technical service (including IT, software development, *cloud computing*, legal, accounting/tax advice, *due diligence* (engineering consulting, graphic design, etc.), the active and documented search for the participation of independent professionals and companies that are led, co-led or have a majority shareholding of women will be established as an internal procedure requirement.

Participation Fee: The aim is to ensure that at least 30% of the proposals received come from companies or self-employed professionals that meet the aforementioned criteria for female leadership. If this percentage is not reached, the search efforts and the reasons will be documented.

2. Inclusion of the Gender Perspective in the Evaluation:

Weighting in the Selection: In tendering or supplier selection processes where the technical and economic conditions are equivalent or very similar, a positive assessment (additional weighting) will be given to those proposals that demonstrate a commitment to gender equality within their own internal structure (for example, having an equality plan, a high female representation in management or specialized technical positions).



3. Monitoring and Transparency:

Annual Monitoring: An annual monitoring will be carried out of the percentage of the company's total spending on external services that has been allocated to companies or professionals led by women (*gender-responsive procurement*). This data will be collected by the Administration and/or Purchasing department and presented to Management.

Sustainability Report: This metric will be included as part of the company's social performance indicators (ESG), with progress reported in Animikind's annual Corporate Social Responsibility report.

Through these actions, Animikind not only diversifies its supplier base, but also uses its purchasing power as a tool to promote economic development and female leadership in the technology and professional sectors that have historically presented significant gender gaps.

Area II: Integration of Gender in Research and Projects

This pillar forms the core and driving force of our participation and activity within the European Union funding framework, specifically Horizon Europe (HE). Our goal goes beyond mere regulatory compliance; we strive for scientific excellence and socially responsible innovation.

Fundamental Objective: To ensure that the results, methodologies, and technologies generated through our research projects do not introduce, reinforce, or perpetuate gender bias, thus guaranteeing equity and relevance for the entire population. This implies going beyond the mere



participation of women in teams and focusing on the gender dimension as an analytical variable in the content of the research.

Key Implementation Measure (Mandatory Requirement):

In the development phase of each project proposal submitted to Horizon Europe calls, a detailed and mandatory section must be included. **Analysis of the Gender Dimension.** This analysis must answer two critical questions and offer a clear justification:

1. **Relevance in Content or Data:** Is the sex/gender variable (whether biological or social) a relevant factor for science, data, technological development, clinical trials, or the expected results of the project? If the answer is yes, the specific methodologies that will be used to integrate this dimension into the study design, data collection, analysis, and interpretation should be described (e.g., disaggregation of data by sex, analysis of needs or experiences differentiated by gender).
2. **Relevance to End Users and Social Impact:** Will the results, products, or technologies developed have a differentiated impact on women and men, or on different gender groups? It is necessary to assess how end users (citizens, consumers, patients, professionals) will be affected or interact with the innovation, ensuring that the design is inclusive and does not create new barriers or inequalities of access or use based on gender.

The inclusion and quality of this analysis is a crucial evaluation criterion in the scoring of Horizon Europe proposals and is indispensable for the successful completion of the project.



Area III: Organizational Culture, Awareness and Training for Equality

Main Objective: To foster an inclusive and equitable organizational culture, ensuring continuous awareness and active mitigation of unconscious biases that may hinder gender equality at all levels and processes.

- **Detailed Awareness Strategy:** A multi-year plan of mandatory training and awareness-raising activities will be established for all staff, with a special focus on leadership and decision-making committees (selection, promotion, evaluation, etc.).
- **Key Measure (Leadership):**
 - **Specific and Mandatory Training for the Director:** The Director of the entity will complete annually specific and high-level training on gender equality, diversity and non-discrimination in the fields of science, technology and innovation. This training should include modules on identifying and correcting unconscious biases.
 - **Examples of Reference Platforms:** Courses offered by the EU Academy platform, the European Institute for Gender Equality (EIGE), or specialized programs from prestigious universities and institutions in the field. A certificate or proof of completion will be required.
- **Additional Measures (General Personnel):**
 - **Periodic Training Courses for Staff:** Implementation of mandatory training modules on unconscious bias, inclusive language and harassment prevention, which must be completed by all staff at least every two years.
 - **Inclusion of the Gender Perspective in R&D&I:** Workshops will be developed to integrate the gender dimension into the content of research, technological development and innovation processes, ensuring that the results are relevant and beneficial to all of society.



- **Creating an Equality Focal Point:** Designation and training of an internal person or committee to act as a focal point to advise and monitor the implementation of equality and diversity policies.

Area IV: Preparedness for Sustainable and Equitable Growth (Horizon 2028)

Strategic Objective: Ensure the implementation of inherently fair, equitable, and transparent personnel selection processes from the first hiring, laying the foundation for a diverse and inclusive organizational culture.

Context and Justification: As the organization prepares for significant growth projected for 2028, it is critical that the expansion of the workforce is carried out under principles of equal opportunity and non-discrimination. The initial recruitment and selection phase is critical, as unconscious biases, particularly gender biases, can negatively impact the diversity of the talent pool. This area ensures that future growth is based on merit and equity.

Key Implementation Measures (January 2028 onwards):

- **Inclusive Language and Communication in Vacancies:**
 - It is established as mandatory policy that all future job offers published from January 2028 onwards will systematically use **inclusive and non-sexist language**.
 - This implies avoiding the exclusive use of generic masculine nouns and adjectives (for example, replacing "The ideal candidate" with "The ideal female candidate" or "Ideal candidacy").
 - The job description and requirements will focus on technical skills and **soft skills**, disassociating them from gender stereotypes associated with the position.



- **Key Indicator:** 100% of the new job postings comply with the inclusive language policy.
- **Blind Evaluation Criteria for the Screening Phase:**
 - To actively mitigate unconscious biases (including, but not limited to, gender bias) in the initial curriculum selection stage, a process will be implemented to **blind evaluation** or anonymization of resumes.
 - **Mechanism:** Before recruiters or hiring managers review applications for the first time, identifying information that may suggest gender, age, ethnicity, or family status (such as full names, photographs, addresses, and, if feasible, specific educational institutions) will be removed or digitally masked.
 - **Focus on Merit:** The first screening phase will be based exclusively on the objective match between skills, relevant work experience and the specific technical requirements of the vacancy.
 - **Training:** A mandatory training module will be developed for all personnel involved in the selection process (HR and area leaders) on the detection and mitigation of unconscious biases in the evaluation of candidates.
- **Diversity Tracking Metric:**
 - Gender diversity metrics (and other relevant dimensions) will be established for the *funnel* recruitment (application, pre-selection, final interview and hiring stages).
 - The aim will be to monitor the gender ratio at each stage to identify potential issues *vanishing points* where bias may be disproportionately affecting one group, allowing for continuous adjustments to the process.



Area V: Zero Tolerance for Harassment

Central Objective: To guarantee and maintain an absolutely safe, respectful and inclusive workspace, free from discrimination and violence, whether in the physical environment of the offices or on any virtual platform or interaction.

Animikind Limited's Policy and Commitment:

Animikind Limited has a firm and unwavering commitment to the dignity and well-being of all people. Therefore, apply a **Zero Tolerance Policy** against any form of harassment, violence, or intimidating behavior.

Policy Definition and Scope:

Politics extends to **any form of sexual harassment or harassment based on sex** including, but not limited to:

3. Sexual Harassment (Quid Pro Quo and Hostile Environment):

- **What For What (This for That):** Demanding or suggesting sexual favors in exchange for job benefits (promotions, contracts, positive evaluations) or as a condition to avoid negative consequences.
- **Creating a Hostile Environment:** Any behavior, communication, or conduct of a sexual nature that is unwanted, offensive, intimidating, or hostile, that interferes with a person's job performance, or creates an uncomfortable work environment. This includes: sexual jokes, inappropriate comments about appearance or body, the distribution or display of pornographic material, gestures, touching or innuendo.



4. Harassment based on sex or gender:

- Any adverse or discriminatory treatment based on a person's sex, gender identity, gender expression, sexual orientation, or pregnancy. This includes degrading, hostile, or disrespectful comments or actions directed at a person for these reasons.

Policy Application:

This Zero Tolerance policy is strictly applicable to all interactions related to Animikind Limited, including, but not limited to:

- **Collaborators/Employees:** From management staff to operational staff.
- **Consortium Partners and Contractors:** External persons or entities that work in conjunction with or under contract with Animikind Limited.
- **External Interactions:** Corporate events, business trips, and communications via email or social media related to the company's activity.

Consequences and Complaint Mechanisms:

Any violation of this policy will result in immediate and rigorous disciplinary action, which may include termination of employment or termination of collaboration, regardless of the offender's position. Confidential and accessible reporting channels will be established so that affected individuals can report incidents without fear of retaliation, ensuring a prompt, impartial, and thorough investigation.



4. Resources and Monitoring of the Equality Plan

4.1. Responsibility and Leadership

Leadership in the implementation and monitoring of this Equality Plan (GEP) falls directly to the figure of the **Director de Animikind Limited**. This designation ensures that the supervision and promotion of the Plan have the maximum support at the executive level.

The Director's key responsibilities include:

- **Monitor Compliance:** Ensure that all actions, policies, and objectives set out in this Plan are implemented effectively and promptly in all areas of the company.
- **Resource Allocation:** Ensure that the human, technical and economic resources necessary for the management and updating of the GEP are properly allocated and used.
- **Reports and Accountability:** Monitor the generation of periodic reports on the progress of the Plan and present these findings to staff and, when necessary, to partners or regulatory bodies.

4.2. Resources Allocated to GEP Management

To ensure the viability and continued relevance of the Plan, Animikind Limited is committed to allocating specific resources for its management and review:

- **Annual Management Time:** A minimum of **10 hours per year** dedicated exclusively to the management tasks of the GEP. This time will include:
 - The formal review and analysis of the effectiveness of the measures implemented.



- The collection of data and metrics to assess progress towards equality goals.
- Identifying new needs or challenges that require updating the Plan.
- The coordination of possible training or awareness-raising activities related to gender equality.
- **Documentary and Technical Support:** A centralized digital repository will be maintained for all documentation related to the GEP, ensuring its accessibility and the traceability of revisions.

4.3. Transparency and Publication of the Plan

Transparency is a fundamental pillar of this Equality Plan. Therefore:

- **Public Character:** This document (the complete GEP) has a character **public** and it is designed to be accessible to all stakeholders: employees, candidates, business partners and the general public.
- **Web Availability:** The Plan will remain permanently and freely available in the **official website of the company (Animikind Limited)**, in a clearly identifiable section (e.g., "Sustainability", "Corporate Culture" or "Gender Equality"). This underscores the company's commitment to accountability and the active promotion of equality.

4.4. Monitoring and Evaluation Mechanisms

Monitoring the GEP is not just an obligation, but a tool for continuous improvement. A formal annual cycle will be established for:

1. **Indicator Measurement:** Collection of data on key performance indicators (KPIs) related to equality (e.g., pay gap, gender representation in management positions, participation in training, use of work-life balance measures).
2. **Follow-up Report:** Preparation of a detailed annual report that assesses the degree of compliance with the objectives and proposes adjustments or new measures for the next cycle.



**Gender Equality Plan (GEP) - Plan de Igualdad de
Género (PIG) 2026-2028**
Animikind Limited
Español (P: 1-16) - English (P: 17-31)
London - The United Kingdom
10 of January, 2026

3. **Review and Update:** The Director of Animikind Limited, in collaboration with the relevant team, will formally review the GEP to ensure that it remains aligned with best practices and current legislation, incorporating lessons learned from the follow-up report.

Signature:

Ernesto Mendoza Maldonado | Director and Founder Animikind Limited | Date: **10 of January, 2026**