



**Plan de Igualdad de la Asociación
para la Innovación Social y
Tecnológica**

INSERT

2022

1. PRESENTACIÓN	3
2. MARCO LEGAL	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. COMPROMISO EXPRESO	4
5. ELABORACIÓN	5
6. OBJETIVOS	6
7. CARACTERÍSTICAS	7
8. PRINCIPIOS	7
9. PERSONAS DESTINATARIAS	9
10. ÁREA DE INTERVENCIÓN	9
11. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	11
12. SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN	11
13. DURACIÓN Y VIGENCIA	12
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
Anexo 1 - RELACIÓN DE EDICIONES	14
Anexo 4 - GLOSARIO	15

1. PRESENTACIÓN

La Asociación para la innovación social y tecnológica es una organización sin ánimo de lucro que nace con el objetivo de promover un desarrollo humano integral a través de la sinergia entre agentes sociales, agentes económicos y agentes del conocimiento. Desde su conformación en 2014, la Asociación está dedicada al diseño y ejecución de proyectos y programas (así como otras actividades) que impulsan el desarrollo socio-económico y ambiental basado en procesos colaborativos, participativos y dinámicos.

Las acciones llevadas a cabo por INSERT van dirigidas a la gestión de la innovación, así como la replicabilidad y la sostenibilidad de las acciones que ponen en marcha; acciones ejecutadas en conjunto con diferentes agentes sociales para maximizar el fortalecimiento de dichos actores y reduciendo así su dependencia de agentes externos. Los procesos desarrollados involucran a distintos sectores orientados a fortalecer un desarrollo integral; actores del sector privado, sector civil (asociaciones, ONG's y Fundaciones), sector público y academia, sumando esfuerzos para la articulación y generación de líneas estratégicas que impacten directamente en el contexto donde se trabaja.

Nuestras líneas de trabajo son: 1) La gestión de la innovación, implementando procesos de innovación y generación de cultura de innovación. 2) Los proyectos de Impacto, diseñando e implementando proyectos centrados en lograr un impacto social o ambiental medible; 3) Dinamización del emprendimiento social, acompañando a emprendedores en el desarrollo de sus negocios, desde la idea a la inversión y fortaleciendo el desempeño del ecosistema de apoyo a los emprendimientos y sus equipos.

2. MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Desde la celebración en 1975 de la I Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres, en todas las sociedades del mundo se han multiplicado las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

En el ámbito de Naciones Unidas, el instrumento jurídico por excelencia es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979. La Convención, ratificada por más de 170 países de todo el mundo, establece explícitamente la definición de la discriminación contra las mujeres, reconociendo la validez de las medidas temporales para acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, y legitimando así las acciones positivas en el derecho internacional.

En el ámbito de la Unión Europea, toda la corriente internacional de Naciones Unidas, ha estado muy presente en los cuatro Programas de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres que se vienen desarrollando desde 1982, y que han significado la base de las políticas de igualdad de los Estados miembros. La entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999 es cuando la igualdad entre hombres y mujeres adquiere una cobertura jurídica de extraordinaria importancia y adopta distintas dimensiones, quedando ello reflejado en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa. En su artículo 23 recoge explícitamente la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, para lo cual ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, admitiéndolas compatibles con la igualdad de trato.

En cuanto a España, miembro de la Unión Europea y de la Organización de las Naciones Unidas, los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española consagran el principio de igualdad, no sólo como un principio formal, sino que también obliga a los poderes públicos a hacer efectiva la igualdad en el ordenamiento jurídico español y en la actividad política. Estos principios han sido desarrollados por la Jurisprudencia, y se han ido incorporando en la legislación, que culminan con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha afectado gran parte de las instituciones jurídicas; si bien fue precedida de la incorporación a nuestro ordenamiento del principio de transversalidad impuesto por el Tratado de Ámsterdam a través de la Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

3. INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en INSERT: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos sus ámbitos de acción.

4. COMPROMISO EXPRESO

Sobre la base de los anteriores numerales, la Junta Directiva de la Asociación ha aprobado la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la

igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades, así como mejorar la calidad de vida de todas las personas que forman parte de la Asociación y de las organizaciones socias y aliadas para las actividades que ejecutamos.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la organización va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por este Plan.

El Plan de Igualdad de Asociación para la innovación social y tecnológica va más allá del cumplimiento de la normativa legal, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Siendo coherentes con lo antes expuesto, la Junta Directiva de la Asociación aprobó la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad, convencida de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas que forman parte de la asociación y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar el buen hacer y la motivación dentro de la misma.

La Asociación para la Innovación Social y Tecnológica adopta los siguientes compromisos:

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Comunicar a la plantilla todos los aspectos anteriores, a través de e-mail y reuniones periódicas de equipo.
4. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad.

5. ELABORACIÓN

Una vez establecido el compromiso de la Asociación para desarrollar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se contemplan las fases siguientes para su elaboración:

- Detectar, mediante el diagnóstico correspondiente, las barreras y discriminaciones que pudieran existir en la Asociación materia de igualdad.

- Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas, implementarlas progresivamente, según prioridades que se identifiquen en el diagnóstico.
- Evaluar periódicamente el cumplimiento de los objetivos mediante las acciones planteadas, así como sus resultados alcanzados.
- Proponer las mejoras necesarias al Plan de igualdad a partir de la evaluación anterior.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la entidad para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieren adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

6. OBJETIVOS

El objetivo que la Asociación para la innovación social y tecnológica pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad. Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Los Objetivos específicos que se pretenden cumplir con la elaboración de este Plan son los siguientes:

1. Garantizar en el ámbito laboral de la Asociación el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.
2. Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual y adhesión o no a sindicatos.
3. En igualdad de condiciones, conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la entidad, en grupos profesionales y puestos de trabajo.
4. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad. Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.

5. Difundir, concienciar y formar a los trabajadores en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

7. CARACTERÍSTICAS

Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- ◆ Está dirigido al conjunto de la plantilla.
- ◆ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- ◆ Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- ◆ Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- ◆ Flexible y adaptable: a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno.
- ◆ Es preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ◆ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ◆ Parte de un compromiso de la entidad que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

8. PRINCIPIOS

Igualdad en la contratación: La Asociación se compromete a garantizar la igualdad en el acceso al empleo a todas las personas incluidas las potenciales candidatas, llevando a cabo una política de recursos humanos basada en los principios de igualdad, no discriminación y de respeto de la dignidad de las personas empleadas. Esta política es de aplicación tanto a la actual plantilla de la Asociación como a l@s futur@s candidat@s 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 la Asociación 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 nuevas personas para integrarse a la Asociación se llevará siguiendo criterios objetivos de mérito, experiencia, conocimiento y capacidad de acuerdo con las características y necesidades de cada puesto ofertado. Tod@s l@s candidat@s contarán con las mismas oportunidades, y la contratación final se

realizará atendiendo a la aptitud y adaptación de la persona al puesto. Las condiciones de trabajo se establecerán a su vez sin ningún tipo de discriminación y no existirán diferencias discriminatorias entre la plantilla existente y las futuras incorporaciones.

Prohibición de discriminación y prevención del acoso: La Asociación 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, las personas contratadas deberán prestar sus servicios de forma integradora, no cabiendo ningún tipo de discriminación o acoso de cualquier índole, ya sea con sus propi@s compañer@s, con sus superiores o con su personal dependiente. A los efectos del presente Plan, se entiende por acoso cualquier conducta o acto realizado por una o varias personas empleadas (incluyendo cargos de dirección), ya sea verbal, visual o física contra una o varias personas contratadas basada 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 a la persona contratada, 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. Estas conductas serán sancionables tanto si tienen lugar en el centro de trabajo, como durante eventos sociales o viajes de trabajo 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 llevará relacionado el 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, las personas contratadas 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 los canales habituales de comunicación de las denuncias.

Protección de la igualdad de trato entre hombres y mujeres: Siguiendo lo señalado en el apartado anterior, toda la actuación de la Asociación y su organización se inspira en el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y en el respeto de toda la normativa en materia de igualdad. De esta forma, la Asociación desea eliminar toda situación de discriminación que pueda afectar a sus personas trabajadoras, comprometiéndose a la implantación de medidas positivas para evitar posibles situaciones de acoso dentro de la Asociación.

Igualdad en la promoción interna: Siguiendo lo establecido en el principio correspondiente a la “Igualdad en la contratación”, la promoción y ascenso de las personas contratadas se llevará a cabo en virtud de los principios de no discriminación, capacitación y experiencia. De esta forma, se asignarán en puestos superiores a aquellas personas contratadas 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.

Promoción del desarrollo profesional de las personas contratadas: La Asociación buscará, dentro de sus posibilidades, el fomento de la promoción de sus personas contratadas, 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.

Protección de la Igualdad en la negociación colectiva: La Asociación 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 barreras y de evitar cualquier tipo de discriminación de género.

Conciliación de la vida profesional y familiar: Uno de los principios rectores de la política de recursos humanos de la Asociación será el fomento activo de medidas de conciliación de la vida profesional y familiar de las personas contratadas en todo aquello que sea posible atendiendo a su actividad. Dentro de la Asociación se potenciará el establecimiento de horarios que tengan en cuenta la situación familiar de las personas contratadas, 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 las personas contratadas, inspiradas en este principio. Además, en el futuro se tratarán de impulsar nuevas medidas que respondan a las necesidades de las personas contratadas.

9. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la Asociación para la innovación social y tecnológica en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad, ampliándose este alcance, en la medida que sea posible, a las subcontrataciones y alianzas de larga duración.

10. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

- ◆ Área de formación

Objetivo: Mejorar el acceso de la plantilla a la formación dirigida al desarrollo profesional.

Acciones: Ofertar acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la no discriminación de género. Fomentar la realización de acciones que permitan la posibilidad de promoción de la mujer en la organización, aumentando así la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades. Fomentar la formación promoviendo el desarrollo

profesional y la adaptabilidad a los puestos de trabajo. Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de coordinación y responsabilidad.

- ◆ Área de conciliación de la vida personal y laboral

Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

Acciones: Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla. Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no pueda constituir ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales. Buscar alternativas de mejora al sistema de turnos, concreciones horarias y de permisos, de forma que los trabajadores y trabajadoras no tengan que recurrir exclusivamente a las fórmulas de reducción de jornada y de tiempo parcial para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción. A igualdad de condiciones, y previa documentación acreditativa, facilitar la movilidad geográfica motivada por cuidado de padres o hijos con enfermedad grave.

- ◆ Área de promoción y desarrollo profesional

Objetivo: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Acciones: Criterio: Género y discapacidad no puede ser motivo de discriminación ante la promoción en un puesto de trabajo. Establecer acciones específicas que faciliten la promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas. Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando, además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales. Tener un registro informático actualizado de la calificación de los integrantes de la plantilla como primer paso para orientar la promoción de las trabajadoras y los trabajadores.

- ◆ Área de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral

Objetivo: Mantener unos entornos laborales libres de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Acciones: Mostrar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido de la dirección y representación de la plantilla para la

prevención del acoso. Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- ◆ Área de retribución

Objetivo: Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.

Acciones: Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial. Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.

- ◆ Área de comunicación y sensibilización

Objetivo: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.

Acciones: Informar a los trabajadores y trabajadoras de la Asociación de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha. Evitar un lenguaje sexista. Difundir el compromiso de la entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades. Crear un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- ◆ Área de accesibilidad

Objetivo: Garantizar que los procesos de selección se realicen integrando criterios de igualdad de trato y de oportunidades.

Acciones: Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo. Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo en la organización, además de publicitar del compromiso de la entidad sobre la igualdad de oportunidades, con el fin de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo. Realizar un análisis estadístico de los procesos de selección donde se incluya: puestos ofertados, número de candidaturas por sexo, resultado del proceso. Revisar y analizar los documentos y herramientas empleados en las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas.

11. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La Asociación para la innovación social y tecnológica es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas. El ámbito de actuación en el que la entidad se desarrolla, el de la intervención social y la Cooperación al Desarrollo, hace que la Asociación y sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y por ende sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, incluido la igualdad de género.

En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo. La Asociación está llevando a cabo una serie de medidas que podríamos enmarcar dentro de la acción por la lucha de la Igualdad, que son: Comunicación de la elaboración de un Plan de Igualdad a la plantilla de la entidad. Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...) Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

En cuanto a la comunicación no sexista en la empresa, aunque el lenguaje no sexista no está generalizado en la totalidad de sus comunicaciones, ya es utilizado en muchos de sus documentos y acciones comunicativas. La entidad ha incorporado referencias en distintos documentos a la utilización del masculino neutro que representa a todas las personas independientemente de su sexo. No obstante, existe un interés en la organización en regular el uso del lenguaje no sexista y extenderlo como una práctica generalizada a toda la comunicación que se lleve a cabo en la entidad.

12. GESTIÓN

Se ha creado un equipo de Igualdad responsable de la gestión del presente Plan de Igualdad de la Asociación para la Innovación Social y Tecnológica. Este equipo está integrado por: Patricia Tejero Toribio y Ulises Gómez Boronat.

La gestión del Plan consistirá en:

- ◆ Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- ◆ Diseñar y organizar la ejecución de las acciones.
- ◆ Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan.
- ◆ Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.
- ◆ Convocar las reuniones del equipo de Igualdad.
- ◆ Informar a la Junta Directiva y a las personas trabajadoras de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del plan.
- ◆ Diseñar, si fuera necesario con ayuda externa, los sucesivos planes de igualdad.

13. SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN

El presente Plan de Igualdad se entiende como un “documento vivo”, de manera que su seguimiento y evaluación son elementos fundamentales, tanto para garantizar su cumplimiento como para flexibilizar su contenido, con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización y también en las sucesivas revisiones que se realicen. En la metodología de evaluación se tendrán en cuenta tanto la conducente a medir sus resultados, como el análisis del proceso de implementación del Plan.

Naturalmente, en el caso de que la implantación del plan de igualdad haya tenido éxito, se plantearán nuevos objetivos y actuaciones de cara al futuro. Y, en caso de no haber alcanzado los objetivos propuestos, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar tales objetivos y las actuaciones correspondientes, o bien definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados. El sistema de seguimiento y evaluación establecido posibilitará incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

La utilidad de esta fase del Plan de igualdad adquiere todo su sentido en la medida en que servirá para tomar decisiones concretas que permitan configurar estrategias y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas. A lo largo del proceso de elaboración de las actuaciones del Plan se desarrollará también un sistema de indicadores que objetiven y faciliten la correcta evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas a implementar.

14. DURACIÓN Y VIGENCIA

El cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de La Asociación para la innovación social y tecnológica forma parte de los valores y cultura de la entidad, por lo que su vigencia es indefinida. Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través del seguimiento y evaluación continua del mismo, realizando las actualizaciones necesarias cuando sea preciso.

Anexo 1 - RELACIÓN DE EDICIONES

Registro de cada una de las revisiones de este Plan de Igualdad que entra en vigor con fecha del 1 d enero de 2022

Versión	Fecha	Autoría	Estado	Cambios
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Anexo 2 - Compromiso de Junta Directiva



ASOCIACION ASTURIANA PARA EL CAMBIO SOCIAL "NOMADES"
C/ Fuente del Real, 4 bajo 33209 Gijón -Asturias-
CIF: G-33931007

DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Doña/Don: **IGNACIO JAVIER GARCIA PEVIDA** Con D.N.I **71.640.281-L**
En representación de: ASOCIACIÓN ASTURIANA PARA EL CAMBIO SOCIAL "NÓMADES"
Con C.I.F: G-33931007, Con domicilio en CALLE FUENTE DEL REAL Nº4 BAJO 33209 GIJÓN ASTURIAS

DECLARA

Que la ASOCIACIÓN ASTURIANA PARA EL CAMBIO SOCIAL "NÓMADES" a la que representa, declara su compromiso formal de respeto al principio de trato de igualdad en el seno de la misma, garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres, velando permanentemente para evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones género.

Creemos firmemente en el Principio de Igualdad y es, en este marco donde seguiremos desarrollando nuestras actuaciones profesionales, para apoyar y sostener una política de igualdad de oportunidades efectivas para todas las mujeres y hombres de la entidad.

Destacamos que la asociación no ha sido sancionada, ni condenada por resolución administrativa o sentencia judicial por incumplimiento de las obligaciones sobre igualdad del Estatuto de los y las trabajadoras o el convenio aplicable. Que cumple con lo dispuesto en la legislación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que resulte de aplicación en cada momento (Ley 4/2005, de 18 de febrero y/o Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Por tanto se compromete a seguir impulsando medidas que están recogidas en las citadas leyes. Riggiéndose según los principios de igualdad

ASOCIACION NOMADES. C/ FUENTE DEL REAL, 4, BAJO 33209 GIJON TFNO: 663 96 46 49 / 666 92 57 78 info@nomadesasturies.org CIF: 33931007

Le informamos conforme a lo previsto en el RGPD de 27 de abril de 2016 que ASOCIACIÓN ASTURIANA PARA EL CAMBIO SOCIAL NOMADES, recaba y trata sus datos de carácter personal, aplicando las medidas técnicas y organizativas que garantizan su confidencialidad, con la finalidad de gestionar la relación que le vincula. Usted da su consentimiento y autorización para dicho tratamiento. Conservaremos sus datos de carácter personal únicamente el tiempo imprescindible para gestionar nuestra relación. Podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición dirigiéndose a ASOCIACIÓN ASTURIANA PARA EL CAMBIO SOCIAL NOMADES con dirección C/ Fuente del Real, 4 bajo 33209 Gijón Asturias.



trato, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y a la erencia con respecto a sus trabajadoras y trabajadores. Manteniendo egrada en las estrategias de actuación, la perspectiva de género, la ión positiva, la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo. ocurando una representación equilibrada de mujeres y hombres en sus ganos de dirección. Elaborando sus indicadores y estudios con rspectiva de género, recogiendo y presentando los datos desagregados r sexo y efectuando un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en alquier tipo de soporte.

ara que conste, firmo la presente declaración en Gijón a 18 de viembre de 2019

Firma:

OCIACION NOMADES. C/ FUENTE DEL REAL, 4, BAJO 33209 GIJON TFNO: 663 96 46 49 / 666 92 57 78 info@nomadesasturies.org CIF: 33931007

nfirmamos conforme a lo previsto en el RGPD de 27 de abril de 2016 que ASOCIACIÓN ASTURIANA PARA EL CAMBIO IAL NOMADES, recaba y trata sus datos de carácter personal, aplicando las medidas técnicas y organizativas que garantizan onfidencialidad, con la finalidad de gestionar la relación que le vincula. Usted da su consentimiento y autorización para dicho miento. Conservaremos sus datos de carácter personal únicamente el tiempo imprescindible para gestionar nuestra relación. rá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición dirigiéndose a ASOCIACIÓN URIANA PARA EL CAMBIO SOCIAL NOMADES con dirección C/ Fuente del Real, 4 bajo 33209 Gijón Asturias.

Anexo 3 - GLOSARIO

Androcentrismo: Enfoque de la investigación y los estudios desde una perspectiva del género masculino. Una sociedad androcéntrica lo masculino se toma como modelo referente que hay que imitar.

Estereotipos: Representaciones generalizadas y culturalmente aceptadas sobre las funciones sociales y los comportamientos que hombres y mujeres tienen que adoptar.

Feminización de la pobreza: Tendencia en el aumento de la incidencia y la permanencia de la pobreza entre las mujeres.

Igualdad entre sexos: Situación en que todas las personas son libres de desenvolver sus capacidades personales y tomar decisiones, sin las limitaciones debidas a los roles tradicionales. Tener en cuenta, valorar y potenciar, de igual manera, las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Ausencia de toda barrera sexista en la participación económica, política y social. Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas

Transversalidad: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades de los hombres y las mujeres en todas las políticas, con el objetivo de promover su igualdad, recurriendo a todas las acciones políticas y medidas adecuadas.

Paridad: Representación equitativa de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos sociales, fundamentalmente los políticos.

Perspectiva de Género: Tener en consideración y fijarse en las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito de una política promotora de la igualdad de oportunidades.

Políticas de igualdad: Marcos referenciales de actuación política que contemplan el principio de igualdad de trato, a través de la elaboración de estrategias basadas con el derecho de las mujeres a ser tratadas como ciudadanas y proponen soluciones para resolver las desigualdades por razón de sexo.

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y hombres en sectores específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres y hombres en niveles específicos de trabajo o responsabilidad.

Sexo/Género: El concepto de género hace referencia a las diferencias sociales por oposición a las biológicas entre hombres y mujeres (sexo). Estas diferencias mutan con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Sexismo: Conjunto de métodos integrados en el sí de la sociedad androcéntrica que determinan una situación de inferioridad, subordinación y explotación del colectivo femenino o masculino. El sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y de las relaciones humanas; el lenguaje es un factor importante de su superación.

Techo de cristal: Barrera invisible resultante de una compleja trama de estructuras en las organizaciones dominadas por el colectivo masculino que impide a las mujeres acceder a lugares destacados socialmente.

Transversalidad: Incorporación del principio de igualdad de oportunidades a todo tipo de proyectos públicos o privados en diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social...

Violencia de género: La sociedad androcéntrica, fundamentada en una relación de desigualdad entre los géneros masculino y femenino, asentó, tradicionalmente, modos de relación entre las personas injustificables, pero evitables como la violencia de género. La violencia de género sustentada en la relación descrita se muestra ejercida mediante amenazas, la fuerza física o el chantaje emocional, adoptando diferentes manifestaciones, entre las que se incluyen la violación, el maltrato a las mujeres, el acoso sexual, el incesto y la pederastia.

Violencia Doméstica: Hace referencia a las agresiones contra las personas que conviven bajo un mismo techo. Esta violencia se considera un problema de Estado.

Visibilizar/Visualizar: Hacer visibles las mujeres y sus aportaciones a la cultura y a la ciencia en el ámbito educativo.