



emancipatic

Índice

Índice	2
Introducción	3
¿Qué es Internet de las Personas. Emancipatic?	4
Diagnóstico de situación	5
Objetivos	6
Ámbito de aplicación	7
Elaboración	7
Medidas para la igualdad	7
Seguimiento y evaluación	8

Introducción

Desde Internet de las Personas, [Emancipatic](#), sostenemos que la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres es un derecho fundamental que debe ser garantizado y promovido por todos los sectores de la sociedad con el fin de contribuir a un mundo más justo y mejor para todas las personas

Es por tanto necesario tomar medidas que garanticen que todas las personas, independientemente de su sexo, tengan las mismas posibilidades de desarrollo y de participación en la sociedad.

La igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres tiene un impacto positivo en la sociedad en su conjunto, favorece su desarrollo socio económico y mejora la calidad de vida de todos los ciudadanos . En esta línea, la participación de las mujeres en la economía es esencial para el crecimiento y la prosperidad, y contribuir a la paz y a la seguridad. Cuando las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres, tienen más probabilidades de participar en la vida pública y de influir en las decisiones que les afectan.

En Emancipatic estamos comprometidos con la promoción de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Dentro del marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), fijamos nuestra atención, entre otros, en el número 5 vinculado a la Igualdad de género, que sostiene que “La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”. En este compromiso, creemos que la tecnología puede ser una herramienta poderosa para ayudar a lograr este objetivo.

A este respecto, a través de nuestros programas y servicios, apoyamos a mujeres y a hombres para que a través de las tecnologías tengan las mismas oportunidades de acceder a formación, entidades bancarias, servicios de salud, empleo y participación en la sociedad. Y lo hacemos convencidos de que trabajando juntos podemos construir una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas.

José Manuel Azorín Albiñana López
Presidente Emancipatic

¿Qué es Internet de las Personas. Emancipatic?

Nuestro Propósito

Promover una sociedad más inclusiva para las personas mayores, vulnerables, dependientes y/o con discapacidad a través del acceso a la tecnología.

Nuestra Misión

Proporcionar el conocimiento, orientación y recursos necesarios con el fin de favorecer el acceso a las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC).

Nuestra Visión

Nuestra visión como organización se compone de los siguientes objetivos:

- Poner en valor la valiosa contribución de los mayores, que son fuente de cuidados, conocimiento, cohesión y recursos.
- Formar ciudadanos digitales que no solo aprendan a usar lo que existe hoy, sino que estén preparados para entender lo que vendrá mañana.
- Fomentar un envejecimiento activo y promover la libertad de los seniors para decidir cómo vivir esa etapa de sus vidas.

Nuestros Valores

Como organización sin ánimo de lucro, todas nuestras actividades se llevan a cabo en consonancia con una serie de valores:

- **Solidaridad:** Nuestro principal valor estratégico es actuar solidariamente ofreciendo facilidades, recursos y orientación a todas aquellas que lo necesiten en el ámbito de las nuevas tecnologías y otros aspectos característicos del mundo en el que vivimos.
- **Inclusión:** Cada una de nuestras actuaciones se dirigen a favorecer entornos en los que las personas excluidas puedan integrarse y acceder a los mismos derechos y libertades que el resto de la sociedad.
- **Transparencia:** A través de esta práctica, nuestra entidad quiere no solo dar a conocer cómo se destinan los recursos económicos, sino también informar sobre todas nuestras decisiones y actuaciones de cara a la sociedad.

- **Colaboración:** Creemos en la cultura corporativa y mantenemos alianzas con diferentes organizaciones con el fin ofrecer el mejor servicio y atención posible a nuestros usuarios.
- **Participación:** Como organización sin ánimo de lucro, estamos abiertos a que todos nuestros socios o colaboradores tomen un rol activo y propositivo en las actividades y proyectos impulsados desde la asociación.

Diagnóstico de situación

Si bien Internet de las personas. Emancipatic, no tiene obligación normativa de disponer de un Plan de Igualdad al no contar con más de 50 trabajadores/as, desde la organización se apuesta por la igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres. Es por ello que se ha trabajado en este documento como un protocolo vivo que se actualizará en base a las necesidades propias de la entidad.

Entre los instrumentos básicos para analizar la situación en materia de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres que se han tenido en cuenta, se encuentran las principales leyes y decretos aprobados en materia de igualdad de género en los últimos tres años:

- II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado (AGE)
- Instrucción de la Subsecretaría sobre Igualdad
- Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Pacto de Estado contra la violencia de género
- Real decreto ley medidas urgentes igualdad de género 2019
- III Plan para la Igualdad de género de la Administración General del Estado (AGE)
- III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025)
- Real Decreto 259/2019, de 12 de abril
- Ley Orgánica 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Esta ley establece un marco jurídico integral, con medidas para prevenir, perseguir y sancionar todas las formas de discriminación.
- Real Decreto-ley 10/2022, de 14 de junio, de medidas urgentes para la reducción de la brecha de género en el ámbito laboral. Este decreto-ley establece medidas para reducir la brecha de género en el ámbito laboral, incluyendo medidas para

promover la igualdad salarial, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad.

Órganos de Gobierno

Con respecto a los órganos de gobierno, la Junta Directiva de Emancipatic está compuesta actualmente por 8 miembros y cuenta con una composición paritaria al 50 %, cumpliendo con una composición equilibrada de representación. Se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de manera que las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sean menos del 40 %.

Asimismo, se cuenta con una vocalía de Igualdad que velará por el cumplimiento de la promoción de las políticas y medidas de igualdad que se reflejan en este Plan.

De la plantilla

Si bien en este momento se trabaja fundamentalmente con personal externo, se prevén contrataciones a lo largo de 2024, que se registrarán teniendo en cuenta las consideraciones recogidas en este plan de igualdad.

Políticas de conciliación

Dentro de las acciones que se prevén desarrollar, se tendrán en cuenta las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como la flexibilización de la jornada laboral, el teletrabajo.

Objetivos

Objetivo general

El objetivo de este plan de igualdad es promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la organización, así como eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Objetivos específicos

- Fomentar la inclusión de la perspectiva de igualdad en las políticas estratégicas y acciones a desarrollar dirigidas a las personas que trabajan, colaboran o participan en la organización.
- Desarrollar y mantener un entorno de trabajo y de colaboración respetuoso, en el que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea tanto una garantía como una realidad para todas las personas que participan en la entidad.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, reconociendo y rectificando las desigualdades que se produzcan por razón de sexo, dirigidas a las personas que trabajan, colaboran o participan en la organización.
- Sensibilizar y formar a todas las personas que trabajan, colaboran o participan en la organización sobre los principios de la igualdad de género.

Ámbito de aplicación

Este plan de igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras, voluntarias, y colaboradoras de la organización, independientemente de su sexo, edad, estado civil, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.

Elaboración

El plan de igualdad ha sido elaborado por una comisión compuesta por representantes de la dirección, de la Junta Directiva y de algunas personas colaboradoras. Dicha elaboración permite que este documento sea un compromiso por parte de los órganos de gobierno y de la dirección, aun cuando estos no tengan obligación legal de llevarlo a cabo por el tamaño mismo de la organización.

Medidas para la igualdad

Para alcanzar los objetivos específicos establecidos, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- Fomentar la inclusión de la perspectiva de igualdad en todas las acciones a desarrollar, incluyendo documentos, publicaciones, materiales y diferentes

iniciativas que vayan dirigidas a las personas que trabajan, colaboran o participan en la organización

- Establecer un código de conducta que promueva la igualdad entre mujeres y hombres. Este código debería incluir principios como la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.
- Adoptar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como la flexibilización de la jornada laboral, el teletrabajo
- Crear un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo. La organización debe establecer políticas y procedimientos claros para prevenir y responder al acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la igualdad de participación en la plantilla.
- Promover la formación en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, diversidad, conciliación y sobre protocolo de acoso para todas las personas que participan en la organización. El objetivo es concienciar sobre la importancia de estas cuestiones y promover un entorno inclusivo y respetuoso. Además, la formación puede ayudar a los colaboradores a entender los conceptos de igualdad y discriminación, y a identificar y prevenir situaciones de desigualdad.
- Difundir el compromiso de las personas fundadoras y directivas de la Asociación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Este compromiso se expresa en la cultura y los valores de la organización, así como en las políticas y prácticas de gestión de personas.

Seguimiento y evaluación

El plan de igualdad será revisado y evaluado cada año para comprobar su grado de cumplimiento. Dicha tarea será responsabilidad de la vocalía de Igualdad junto con la dirección para velar por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el vigente Plan.

Será responsabilidad de la Vocalía de Igualdad y la dirección:

- Las medidas puestas en marcha y los objetivos alcanzados
- Los resultados alcanzados con la ejecución del Plan
- Las reflexiones y conclusiones obtenidas tras el análisis de los datos extraídos del seguimiento
- La identificación y propuesta de medidas correctoras, si fuesen necesarias

Indicadores de Evaluación

Objetivo	Medidas	Persona/Área Responsable	Resultado esperado	Fecha evaluación
Fomentar la inclusión de la perspectiva de igualdad en las políticas estratégicas y acciones a desarrollar	- Inclusión de la perspectiva de igualdad en todas las acciones a desarrollar, incluyendo documentos, publicaciones, materiales y diferentes iniciativas	Vocalía de Igualdad y dirección	- Todos los documentos que se elaboren incluirán la perspectiva de igualdad - Conocimiento del Plan de Igualdad, por parte del 100 % de las personas que participan en la entidad	Noviembre de 2024
Desarrollar y mantener un entorno de trabajo y de colaboración respetuoso	- Desarrollo de un código de conducta que promueva la igualdad entre mujeres y hombres - Adopción de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: flexibilización de la jornada laboral, el teletrabajo	Vocalía de Igualdad y dirección	- Documento de código ético elaborado. - Flexibilidad de la jornada laboral en al menos el 90 % de las personas que participan en la organización - Posibilidad de teletrabajo en el 100 % de las personas que participan en la organización	Noviembre de 2024
Garantizar la igualdad de participación en la plantilla	- Establecer política de contratación que favorezca la igualdad.	Vocalía de Igualdad y dirección	- Las nuevas contrataciones que se produzcan serán ocupadas en al menos el 50% por mujeres	Noviembre de 2024

			- Se mantendrá la paridad del 50% en la Junta Directiva, siempre que esto sea posible	
Sensibilizar y formar a todas las personas que trabajan, colaboran o participan en la organización sobre los principios de la igualdad de género	- Acciones de formación en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, diversidad, conciliación y sobre protocolo de acoso - Compromiso expreso en la cultura y los valores de la organización, así como en las políticas y prácticas de gestión de personas	Vocalía de Igualdad y dirección	- Se realizarán al menos 2 formaciones al año en materia de Igualdad - Se trabajará, de manera transversal, tanto las políticas como las prácticas en la gestión, teniendo en cuenta la perspectiva de la igualdad - Recepción del Plan de Igualdad, por parte del 100 % de las personas que participan en la entidad	Noviembre de 2024

