



Manual sobre los Principios y Políticas relacionados con la Igualdad de Género

Diligencia de aprobación

El presente Manual fue aprobado por unanimidad por la Asamblea General Extraordinaria de INNETICA, reunida en Zaragoza el 22 de mayo de 2025, en segunda convocatoria, según consta en el acta de dicha sesión (punto 2 del orden del día).

La aprobación corresponde al órgano supremo de gobierno de la Asociación, conforme al artículo 6 de sus Estatutos, lo que otorga a este Manual carácter vinculante para todos sus órganos, personas asociadas, personal y colaboradores.

Dato	Contenido
Entidad	Asociación de Innovación, Emprendimiento y Tecnologías de la Información y la Comunicación, INNETICA
CIF	G99252512
Registro	Registro Nacional de Asociaciones, sección 1.ª, n.º 614755
Domicilio social	Paseo de Santa Teresa, 6. 28695 Navas del Rey (Madrid)
Oficina de contacto	Cinco de Marzo, 14, 1.º C. 50004 Zaragoza
Órgano que aprueba	Asamblea General Extraordinaria
Fecha de aprobación	22 de mayo de 2025
Votación	Unanimidad

V.º B.º El Presidente, D. Miguel Ángel Arias Morata — El Secretario General, D. Arturo-José González Ascaso



1. Presentación y compromiso de la dirección

INNETICA asume la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como principio estratégico y transversal de toda su actividad. Este compromiso nace de sus propios Estatutos, que la obligan a promover los valores europeos del artículo 2 del Tratado de la Unión Europea, entre los que figura expresamente la igualdad entre mujeres y hombres.

La Junta Directiva se compromete a:

- Integrar la igualdad de trato y de oportunidades en la gobernanza, la gestión de personas y los proyectos de la Asociación.
- Dotar de los medios necesarios para aplicar y revisar este Manual.
- Prevenir y actuar con diligencia frente a cualquier forma de discriminación o acoso por razón de sexo.
- Rendir cuentas periódicamente ante la Asamblea General sobre el grado de cumplimiento.

INNETICA no está obligada legalmente a disponer de un plan de igualdad, por no alcanzar la plantilla de cincuenta personas que exige la Ley Orgánica 3/2007. Adopta este Manual de forma voluntaria, como expresión de un compromiso propio y no de una mera exigencia normativa.

2. Objeto y ámbito de aplicación

Este Manual fija los principios, las medidas y los procedimientos con los que INNETICA garantiza la igualdad de género en su funcionamiento interno y en su actividad externa.

Se aplica a:

- Los órganos de la Asociación: Asamblea General, Junta Directiva, Comisión Ejecutiva y Consejo Técnico.
- Las personas asociadas, en todas sus clases (art. 21 de los Estatutos).
- El personal contratado, en prácticas o voluntario, y los colaboradores habituales.



- Los proyectos nacionales y europeos que INNETICA coordina o en los que participa como socia, así como sus relaciones con entidades de los consorcios.

3. Marco normativo y estatutario

El Manual se asienta en las normas siguientes:

Ámbito	Norma	Relevancia
Unión Europea	Tratado de la Unión Europea, art. 2 y art. 3.3	La igualdad entre mujeres y hombres es valor y objetivo de la Unión
Unión Europea	Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, art. 21 y art. 23	No discriminación por sexo e igualdad en todos los ámbitos
Unión Europea	Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025	Marco de referencia para las entidades que participan en programas europeos
España	Constitución Española, art. 14	Igualdad ante la ley y prohibición de discriminación por sexo
España	Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Definiciones de discriminación y acoso; presencia equilibrada (40-60 %); prevención del acoso
España	Real Decreto 901/2020, de planes de igualdad	Estructura y contenidos de referencia, aplicados aquí de forma voluntaria
España	Ley Orgánica 1/2002, reguladora del Derecho de Asociación	Régimen jurídico de INNETICA
Estatutos	Art. 3.9	Promoción de los valores europeos del art. 2 TUE
Estatutos	Art. 20	Admisión abierta a toda persona con capacidad de obrar, sin distinción

En caso de conflicto, prevalecerá siempre la norma que ofrezca mayor protección a la igualdad.



4. Diagnóstico de situación (mayo de 2025)

Los colaboradores habituales son paritarios, pero la Junta Directiva no alcanza la presencia equilibrada del 40-60 % que define la Ley Orgánica 3/2007.

Colectivo	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	Valoración
Junta Directiva	1	3	4	25 %	Por debajo de la presencia equilibrada
Colaboradores habituales	3	3	6	50 %	Paritario

La única mujer de la Junta Directiva ocupa la Vocalía de Comunicación. La Presidencia, la Secretaría General y la Vocalía de Proyectos Europeos están ocupadas por hombres.

De este diagnóstico se derivan dos prioridades:

1. Corregir el desequilibrio en el órgano de gobierno en la próxima renovación de cargos.
2. Mantener la paridad ya alcanzada entre los colaboradores y extenderla a los equipos de cada proyecto.

5. Principios rectores

- **Igualdad de trato y de oportunidades.** Ninguna persona recibirá un trato menos favorable por razón de sexo, ni directa ni indirectamente.
- **Transversalidad.** La perspectiva de género se integra en todas las decisiones, procesos y proyectos, no solo en acciones específicas.
- **Presencia equilibrada.** Se procura que ningún sexo supere el 60 % ni baje del 40 % en órganos de decisión, equipos y actividades.
- **Tolerancia cero frente al acoso.** Cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo se considera falta grave.



- **Corresponsabilidad.** Se facilita la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres por igual.
- **Transparencia y rendición de cuentas.** Los datos y los avances se recogen, se desagregan por sexo y se comunican a la Asamblea General.

6. Áreas de actuación y medidas

Las medidas se ordenan en ocho áreas.

6.1. Cultura y estrategia

- Incluir la igualdad de género como criterio explícito en el plan anual de actividades.
- Difundir este Manual entre todas las personas asociadas, el personal y los colaboradores, y publicarlo en la web de la Asociación.
- Incorporar una cláusula de adhesión a este Manual en los acuerdos de colaboración.

6.2. Gobernanza y órganos de decisión

- Alcanzar una presencia equilibrada (40-60 %) en la Junta Directiva en la próxima renovación de cargos.
- Procurar esa misma presencia al designar la Comisión Ejecutiva y el Consejo Técnico.
- Presentar candidaturas que respeten ese equilibrio cuando la Asociación proponga representantes ante redes, consorcios o comités.

6.3. Selección, contratación y colaboración

- Redactar ofertas y convocatorias en lenguaje inclusivo y con criterios objetivos, ligados al puesto.
- Evitar en las entrevistas preguntas sobre situación familiar, embarazo o planes de maternidad o paternidad.



- Ante candidaturas de igual mérito, priorizar al sexo infrarrepresentado en el puesto o equipo.

6.4. Desarrollo y formación

- Garantizar el acceso igualitario a formación, movilidad internacional y representación en reuniones de proyecto.
- Ofrecer formación básica en igualdad y prevención del acoso a todos los miembros de la Junta Directiva y al personal.
- Distribuir de forma equilibrada las funciones de liderazgo de paquetes de trabajo y de coordinación.

6.5. Equidad retributiva

- Retribuir por igual los trabajos de igual valor, sin diferencias por sexo en honorarios, salarios ni complementos.
- Aplicar tarifas por categoría profesional en los proyectos, conforme a las tablas de costes unitarios de cada programa.
- Revisar anualmente las retribuciones y honorarios desagregados por sexo.

6.6. Conciliación y corresponsabilidad

- Favorecer la flexibilidad horaria y el trabajo en remoto cuando la tarea lo permita.
- Programar las reuniones en horario compatible con la vida familiar y evitar convocatorias fuera de hora sin causa justificada.
- Proteger a las personas que ejerzan derechos de maternidad, paternidad o cuidado frente a cualquier perjuicio.

6.7. Comunicación y lenguaje inclusivo

- Usar lenguaje e imágenes no sexistas en documentos, web, redes sociales y materiales de proyecto.
- Cuidar la presencia equilibrada de mujeres y hombres como ponentes en eventos organizados por INNETICA.



6.8. Perspectiva de género en los proyectos

- Analizar, al diseñar cada propuesta, cómo afecta el proyecto a mujeres y hombres del colectivo destinatario.
- Recoger datos desagregados por sexo de participantes en todas las actividades.
- Incluir indicadores de género en la evaluación de los proyectos que INNETICA coordina o lidera.

7. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

INNETICA declara tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo, en cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007.

7.1. Definiciones

Se aplican las del artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007:

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

7.2. Procedimiento

1. **Comunicación.** Cualquier persona afectada o testigo puede comunicar los hechos, de forma verbal o escrita, a la persona Responsable de Igualdad. Si esta estuviera implicada, la comunicación se dirigirá a la Presidencia; si lo estuviera la Presidencia, al Consejo Técnico.
2. **Medidas cautelares.** En un plazo máximo de 3 días hábiles se adoptarán, si procede, medidas para separar a las personas implicadas, sin perjuicio para quien denuncia.



3. **Investigación.** Se oirá a las partes y a los testigos, con plenas garantías de confidencialidad, imparcialidad y presunción de inocencia.
4. **Resolución.** El expediente se resolverá en un plazo máximo de 30 días naturales desde la comunicación.
5. **Sanción.** Si se acreditan los hechos, se aplicará a las personas asociadas el régimen de suspensión y baja del artículo 22 de los Estatutos, y al personal contratado, el régimen disciplinario laboral. Se pondrán los hechos en conocimiento de las autoridades cuando pudieran ser constitutivos de delito.

7.3. Garantías

- Confidencialidad de todas las actuaciones y de la identidad de las personas implicadas.
- Prohibición de represalias contra quien denuncie, testifique o colabore de buena fe.
- Acompañamiento a la persona afectada durante todo el procedimiento.
- Las denuncias falsas hechas de mala fe se considerarán, a su vez, falta grave.

8. Responsable de igualdad y recursos

Se designa como Responsable de Igualdad a D. Arturo-José González Ascaso, Secretario General de la Asociación, que responde ante la Junta Directiva.

Sus funciones son:

- Impulsar y coordinar la aplicación de las medidas de este Manual.
- Recibir y tramitar las comunicaciones del protocolo frente al acoso.
- Recoger los datos desagregados por sexo y elaborar el informe anual de seguimiento.
- Asesorar en la incorporación de la perspectiva de género a las propuestas de proyecto.



La Junta Directiva asigna a estas funciones el tiempo de dedicación necesario y, cuando los presupuestos de los proyectos lo permitan, recursos para formación y actividades de sensibilización.

9. Seguimiento, evaluación e indicadores

La persona Responsable de Igualdad presentará cada año un informe de seguimiento a la Junta Directiva, que lo elevará a la Asamblea General ordinaria junto con las cuentas anuales.

Indicador	Situación de partida (mayo de 2025)	Meta
% de mujeres en la Junta Directiva	25%	Entre 40% y 60% en la próxima renovación
% de mujeres entre los colaboradores habituales	50%	Mantener entre 40% y 60%
% de mujeres en la Comisión Ejecutiva y el Consejo Técnico	25%	Entre 40 % y 60 %
Personas de la Junta y del personal formadas en igualdad	75%	100%
Diferencia retributiva media entre mujeres y hombres por igual categoría	0	0%
Comunicaciones por acoso recibidas y resueltas en plazo	0	100% resueltas en plazo



10. Vigencia, revisión y entrada en vigor

Este Manual entra en vigor el 22 de mayo de 2025, fecha de su aprobación por la Asamblea General Extraordinaria, y tiene una vigencia de cuatro años.

Se revisará de forma anticipada cuando cambie la normativa aplicable, se renueven los órganos de gobierno o el informe anual de seguimiento revele desviaciones significativas. Cualquier modificación requerirá la aprobación de la Asamblea General.

En Zaragoza, a 22 de mayo de 2025.

El Presidente
D. Miguel Ángel Arias Morata

Fdo.:

El Secretario General
D. Arturo-José González Ascaso

Fdo.: