

Plan de Igualdad

AIR

Smart
Cities

Deep
learning

Blockchain

Deep te

Internet of
Things

Natural Lang
Processing

COMPROMISO DEL AIR

En **AIR Institute** somos conscientes de la realidad social que nos rodea, en especial en el ámbito de la ciencia y la tecnología, y la importancia de impulsar el cambio desde las organizaciones. Por ello, hemos asumido con especial compromiso e ilusión la elaboración e implantación de un **Plan de Igualdad** para nuestra organización, tomando como base las directrices que marca la legislación en la materia y teniendo como referencia la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Desde el **AIR** asumimos el **impulso de la igualdad de género en la I+D+i** como un objetivo propio y la implantación del Plan de Igualdad como una necesidad. Este Plan de Igualdad será el marco de actuación para la construcción de una organización más equitativa, instando a que todas nuestras actuaciones se rijan por el respeto al principio de igualdad de trato y garanticen el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.



Salamanca a 4 de julio 2022

Fdo. Juan Manuel Corchado Rodríguez

Índice

Marco Legal	4
Ámbito de Aplicación	5
La Mujer y la Ciencia	6
Objetivo	8
Situación Actual AIR Institute	9
Áreas de Actuación	10
Retribución	11
Formación	12
Conciliación	13
Promoción	14
Transferencia	15
Difusión	16
Investigación	17
Prevención	18
Comisión de Igualdad	19
Composición	19
Funciones:	20
Evaluación y Seguimiento	21
Seguimiento	21
Evaluación	21
Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo	22
Actuaciones contra el acoso laboral y sexual	23

Marco Legal

La igualdad es un **principio jurídico universal**, y un principio **fundamental** de la Unión Europea. Se encuentra contenida en distintas directivas y estrategias, en las que destaca la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025**¹, establecidas con el fin de hacer de ella una realidad efectiva en el ordenamiento jurídico español.

La **Constitución Española**² en su artículo 1 promulga “*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la **igualdad** y el pluralismo político*” y en su artículo 14 proclama la **igualdad ante la ley** de todos los españoles y la no discriminación por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad nace de la **Ley Orgánica 3/2007**³, del 22 de marzo, para la **Igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Más concretamente, en el sector científico, la **Ley 14/2011**, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación⁴ se establecen medidas concretas para la igualdad en ese ámbito, entre las que destacan la **igualdad de oportunidades** en el **Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación** y la **igualdad de género** en el desempeño de las funciones del personal investigador.

Desde las instituciones españolas se ha puesto en marcha el **Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2022-2025**⁵, agenda política en materia de igualdad para los próximos 4 años en cuyos objetivos destaca “*impulsar la participación de las mujeres en áreas profundamente masculinizadas como la científico-técnica, en concreto, la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas*”.



¹ Bruselas. Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. 5 de marzo de 2020. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>)

² Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978 (<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>)

³ España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71. (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>)

⁴ España. Ley 14/2011. De 1 de junio, de la Ciencia, La Tecnología y la Innovación. Boletín Oficial del Estado. 2 de junio de 2011. Núm.131 (<file:///C:/Users/crist/Dropbox/PC/Downloads/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf>)

⁵ España. III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025. Instituto de las mujeres. Ministerio de Igualdad. 9 de marzo 2022 (https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf)

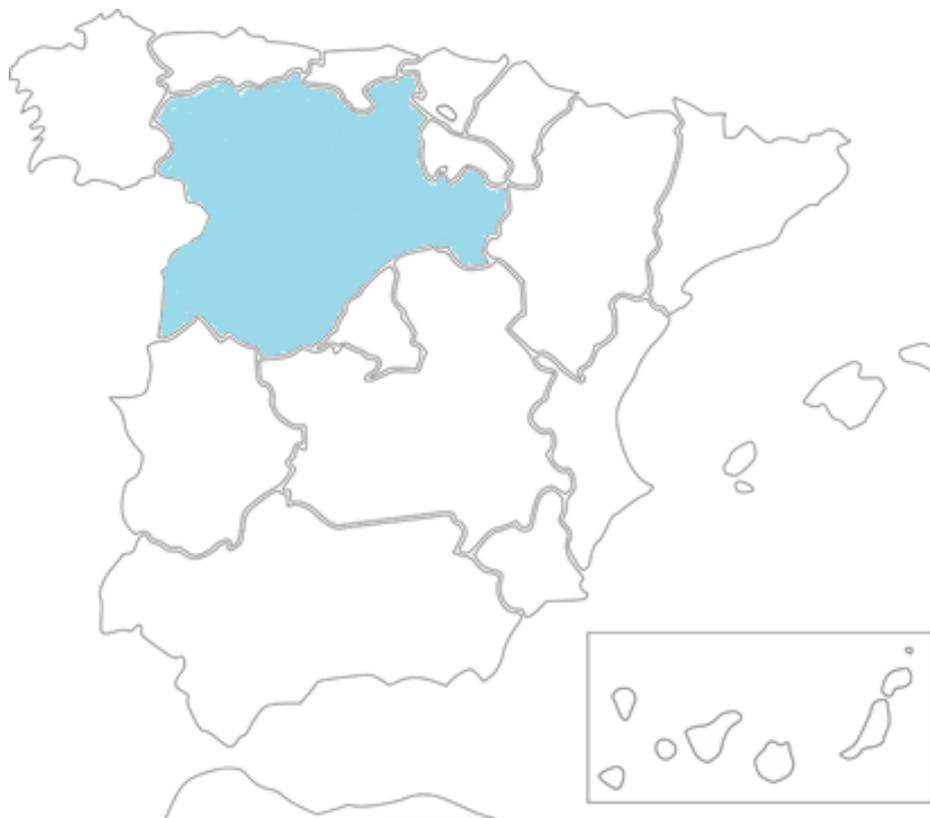
Ámbito de Aplicación



El ámbito de aplicación territorial del presente **Plan de Igualdad** son todos los centros de trabajo del **AIR Institute**, Fundación situada en Castilla y León, España.

El **Plan de Igualdad** será de aplicación directa a la totalidad de la plantilla, así como estudiantes en prácticas, becarios y personal colaborador que desarrolle su actividad laboral en el **AIR**.

Concebido con carácter estable, el presente plan estará sujeto a futuras actualizaciones legislativas u organizativas. El compromiso es extender nuestros **valores** a todos los colaboradores con los que **AIR Institute** trabaja. La institución velará en todo momento por la continuidad, aplicación y adecuación del mismo.



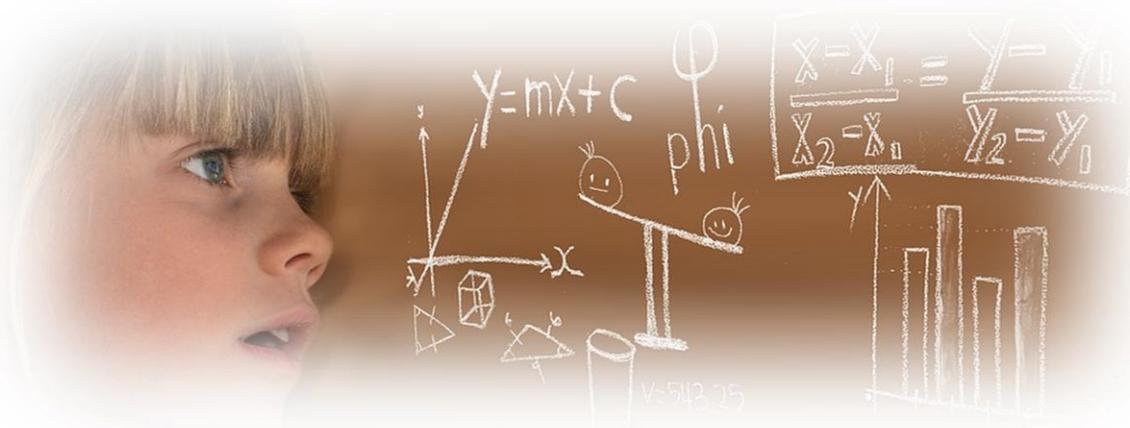
La Mujer y la Ciencia

Las disciplinas **STEM** (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) sustentan la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, y la formación en estas áreas de conocimiento resulta imprescindible para la consecución de una sociedad más inclusiva y sostenible.

A nivel mundial, según datos de la UNESCO, solo el 3% de los estudiantes en el campo de la **tecnología de la información** son mujeres⁶, una cifra que aumenta levemente, hasta el 5% si hablamos de las ciencias naturales, **matemáticas y estadística**. Enfocar la **educación** de mujeres y niñas en estas disciplinas se ha tornado un objetivo mundial, reduciendo así las desigualdades existentes en los **puestos científicos e investigadores**.

Aunque sigue existiendo la necesidad de alcanzar una **presencia** más **equilibrada** de mujeres y hombres en todos los ámbitos, la situación en España es más esperanzadora. En los últimos 15 años hemos experimentado una notable evolución en las **políticas de igualdad en I+D+i**. En 2019 más de **6,3 millones de mujeres eran científicas e ingenieras**, siendo el 49,3%⁷ de los trabajadores del sector, por encima de la media europea y, muy por encima, de la media mundial, que, según datos de la UNESCO, se sitúa en menos del 30%. Pese a las buenas cifras las **vocaciones científicas** de las niñas en nuestro país se están desplomando, la presencia femenina en el grado de **matemáticas** no llega a un 30% de media, una situación que se torna peor en grados como la **informática** o la **programación**, donde solo el 10% de los estudiantes son mujeres⁸.

Las disciplinas STEM son los ámbitos donde el **AIR Institute** ejerce su actividad, en especial en el ámbito **TIC**. Nuestro compromiso con la sociedad, y el conocimiento de la situación crítica que estas áreas atraviesan en lo referente a **atracción y retención del talento femenino**, nos lleva a centrar el foco en la necesidad de fomentar las tecnologías de la información **como futuro profesional y vocacional** para las nuevas generaciones de niñas.



⁶ UNESCO. (2019). "Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)" (<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>)

⁷ STATISTA. Febrero 2021 (<https://es.statista.com/grafico/24159/porcentaje-de-mujeres-en-el-sector-de-la-ciencia-y-la-ingenieria-en-europa/>)

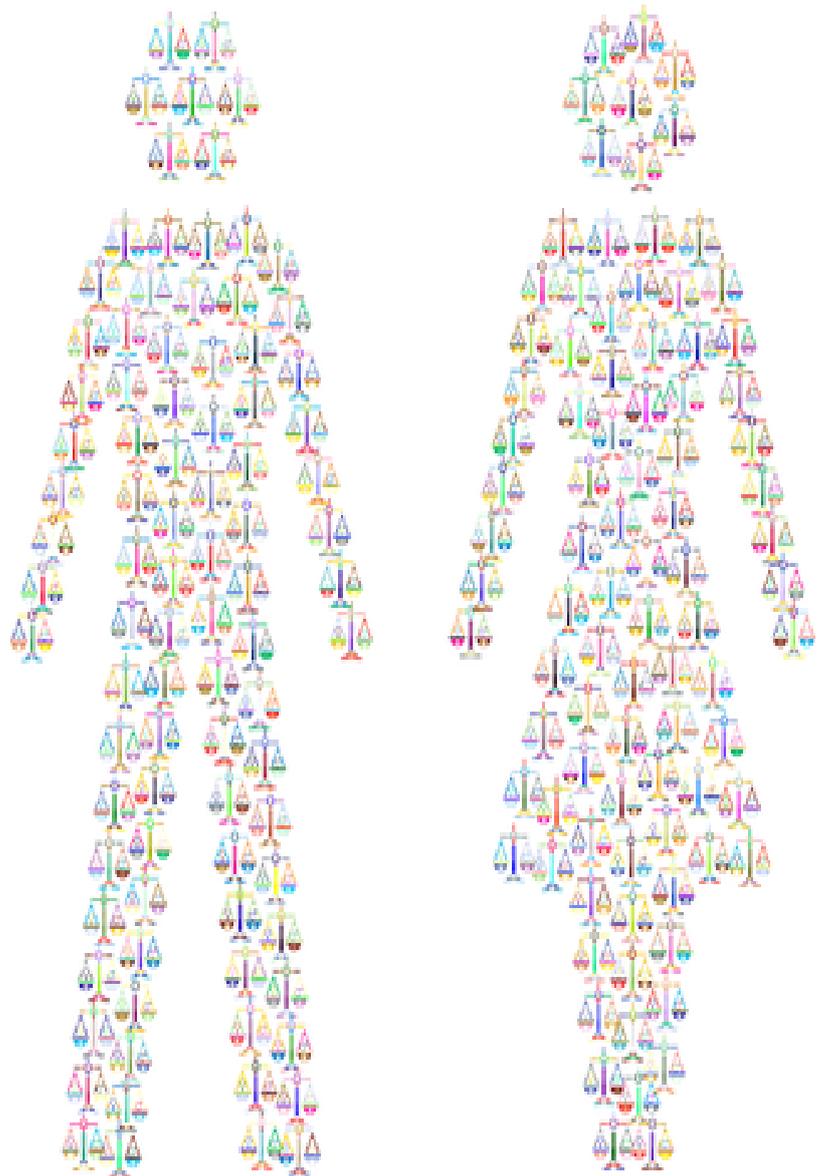
⁸ España. Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2021. "Niñas en pie de ciencia. Alianza STEAM por el talento femenino". (<file:///C:/Users/crist/Dropbox/PC/Downloads/23026.pdf>)

España es uno de los países más comprometidos en materia de igualdad. Desde las **instituciones** se encuentran activos diversos **planes y estrategias**, que, sumados a los europeos, se enfocan directamente en la igualdad en el sector científico y de la I+D+i en entidades públicas y privadas. A nivel estatal todas las estrategias se orientan a **tres principales objetivos**:

1 Atraer a más niñas y jóvenes a los ámbitos STEM

2 Mejorar condiciones laborales de las investigadoras, retener talento y apoyar el liderazgo de las mujeres que investigan e innovan

3 Asegurar una ciencia y una innovación inclusivas



Planes, estrategias y medidas:

El Plan Estratégico para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2022-2025, Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación 2013-2020. Observatorio de mujeres, Ciencia e Innovación del Ministerio de Ciencia e Innovación. Distintivo de Igualdad en I+D+i. Alianza STEAM por el talento femenino del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Plan Europeo de Acción de Educación Digital 2021-2027. “Adaptar la educación y la formación a la era digital.

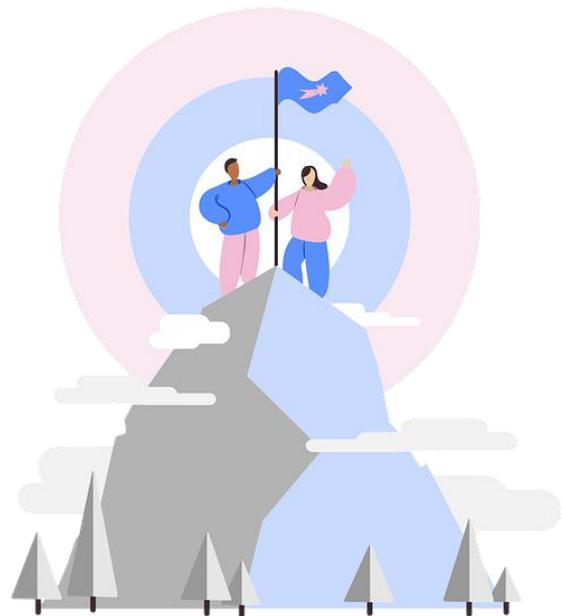
Objetivo

El presente **Plan de Igualdad** nace con el fin de buscar una igualdad, entre mujeres y hombres, efectiva y real dentro de la organización. Está dirigido a todos los componentes del **AIR Institute**.

Para su consecución se establecen diferentes medidas y acciones, estructuradas en distintas áreas temáticas.

Objetivos principales⁹

- Aplicación efectiva del **principio de igualdad** entre mujeres y hombres, garantizando un espacio laboral seguro y en igualdad de condiciones tanto **laborales**, como **económicas** y de crecimiento **profesional**.
- Favorecer la **inserción laboral** de la mujer en el sector STEM y promover el crecimiento científico y profesional de las **jóvenes investigadoras**.
- **Conciliación** de la vida laboral y familiar para todos los componentes de la organización
- **Objetivo 2050**, intentar alcanzar un 50% de mujeres en la plantilla de la Fundación.
- Solicitud anual de **proyectos** con la **igualdad de género** como temática.
- Puesta en marcha de un **Plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
- Creación de una **Comisión de Igualdad**



⁹ Desde el AIR Institute se pondrán todos los medios a su alcance para la consecución de los objetivos propuestos.

Situación Actual AIR Institute

Desde sus inicios la organización ha buscado y promovido el **desarrollo** de las personas independientemente de su sexo. Su andadura en el campo de la I+D+i se ha caracterizado por la **diversidad** en todos sus procesos, independientemente de la raza, sexo o edad, prueba de ello es la gran **dimensión internacional** que el Instituto ostenta, muestra de ello es la participación en sus equipos de trabajo de colaboradores provenientes de todo el mundo.

Dentro de la cultura que rige todas y cada una de las actuaciones del **AIR Institute** se encuentra el principio de **igualdad de trato** y **oportunidades** entre hombres y mujeres. Conscientes de una realidad lejana a la igualdad efectiva en muchos aspectos de la sociedad, desde la Fundación se busca contribuir a la mejora del día a día con el compromiso de impulsar la **igualdad** a través de todas las herramientas a nuestro alcance.

El **AIR Institute** es consciente del **impacto social** que sus actuaciones pueden generar, en especial en el sector **TIC**, por ello que tenemos la responsabilidad de ser **ejemplo** de buen hacer e impulso hacia **sociedad en continua mejora**.

En la actualidad el **equipo de trabajo** del **AIR Institute** está compuesto por 10 mujeres, ejemplos de profesionalidad y carrera en el mundo de la ciencia. Pero queremos ser más ambiciosos en el alcance de una igualdad real y efectiva, por ello que nos marcamos el **Objetivo 2050**. Desde el Air se pondrán todos los medios a nuestro alcance, bajo el principio de igualdad de oportunidades, para alcanzar que el **50% de la plantilla** esté compuesta por mujeres en 2050. Queremos ser **ejemplo** en el campo de las TIC y dar **visibilidad** a la **mujer** en un ámbito como es el **STEM**, donde su presencia es actualmente bastante minoritaria.



Áreas de Actuación

Retribución

Formación

Conciliación

Promoción

Transferencia

Difusión

Investigación

Prevención



Retribución

EQUALITY

Prosperar en una **economía con igualdad** de género incluyendo acciones destinadas a reducir las **brechas salariales** en el mercado laboral es una de las principales preocupaciones que atiende el presente Plan de Igualdad. Los objetivos particulares que se marca el **AIR Institute** en la materia son los siguientes:

- Alcanzar la **igualdad retributiva** entre los mismos puestos de trabajo independientemente del sexo del trabajador. Para ello se revisará y de ser necesario, corregirá las desigualdades retributivas detectadas en los distintos puestos de trabajo de la organización.
- **Política salarial** predefinida e igualitaria. Igualdad de condiciones en el aspecto salarial, teniendo siempre presente la meritocracia, formación, experiencia y capacidades de cada uno de los trabajadores, evitando cualquier tipo de discriminación.
- Garantizar la no discriminación en casos de **maternidad**, paternidad o riesgo de embarazo con relación al salario.

Formación

La formación es un área fundamental dentro de la empresa, es importante no solo un **plan de formación** para todos los trabajadores totalmente **igualitario**, si no también, el formar a los mismos en la materia, transmitiendo los **valores** con los que el **AIR Institute** se identifica, y, creando una **cultura de empresa**.

Se ha establecido el siguiente **plan** para el establecimiento y comprobación de una **formación en igualdad de condiciones** independientemente del sexo. Las actividades aquí descritas, que no estén ya implementadas, se pondrán en marcha de manera paulatina, teniendo como referencia el **objetivo 2050**, valorando su aplicación y continuidad de manera anual.

- **Acceso igualitario** a la formación de toda la plantilla. Evaluación anual de la formación de cada uno de los trabajadores, identificando sus carencias y aspiraciones. Elaborar un plan de seguimiento de la consecución de los objetivos formativos individuales de cada uno de los trabajadores de la plantilla.
- Formación en **igualdad de oportunidades** y **perspectiva de género** dirigida a toda la plantilla.
- **Plan “Jóvenes Investigadoras”**. Impulso a la **carrera científica e investigadora** de las mujeres de la Fundación. Apoyo y acompañamiento en el camino. Fomentar la obtención de **doctorados** por las profesionales del **AIR Institute** y la incorporación de doctoras en **áreas TIC**.
- Formación impartida en **horarios** adecuados para la **conciliación familiar**. Impartición y asistencia a cursos que, en la medida de lo posible, se ciñan a la jornada laboral, permitiendo la conciliación de los asistentes.
- Formación en la inclusión de la **dimensión de género** en los proyectos de I+D+i, visualización del módulo de formación en la materia realizado por la AEI¹⁰.



¹⁰ <https://www.aei.gob.es/ciencia-igualdad/modulos-formacion-e-learning-diferentes-aspectos-igualdad-genero-idi-actividades-financiacion-idi>

Conciliación

En España la **conciliación familiar y laboral** es, todavía, una asignatura pendiente, 8 de cada 10 mujeres aseguran tener problemas de conciliación. Una situación repetida en pequeñas y medianas empresas estrechamente relacionada con la dificultad y las trabas en la negociación de una jornada laboral flexible.

La **conciliación familiar y laboral** es un aspecto fundamental en la política de la empresa:

Conciliación Familiar:

equilibrio entre la vida profesional y personal de un empleado

- Derechos de conciliación, fomento de la **corresponsabilidad**
- Mejora de las medidas de **conciliación**
- **Flexibilidad horaria**, previa autorización, en las entradas y salidas
- Formaciones dentro de la **jornada laboral**
- **Horario intensivo** durante el **periodo estival** para el fomento de la conciliación familiar
- Garantizar que los trabajadores que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación no vean ralentizado su **desarrollo profesional**

Promoción

Para el alcance de una igualdad real y efectiva es totalmente necesario reforzar la red de colaboración entre entidades e instituciones. Como Fundación el AIR Institute apuesta por la transferencia de valores, el seguimiento, crecimiento y promoción de sus trabajadores.

- Fomentar la **promoción profesional** de las empleadas del AIR Institute
- **Plan** de crecimiento **profesional** individualizado. Comunicación y valoración de un plan de crecimiento profesional individualizado en el momento de incorporación a la empresa. Revisión anual de los planes junto con el coordinador pertinente.
- Sistema de **contratación** y **promoción interna objetivo** y no discriminatorio. Divulgación de los puestos de promoción interna y control de la aplicación de lo dispuesto.
- **Informar** a la **comisión de igualdad** de las promociones internadas.
- **Informe quinquenal** de seguimiento y evolución del **crecimiento profesional** de los empleados en términos genéricos desgarnado por sexo.



Transferencia

Dentro de los objetivos fundacionales del **AIR Institute** figura el fomento de la **transferencia** y valorización del **conocimiento** en el ámbito de la informática, la computación, la inteligencia artificial y las tecnologías de la información y la comunicación y la transferencia de conocimiento a la sociedad y al **tejido empresarial** de Castilla y León.

La transferencia de conocimientos ha ganado importancia los últimos años y es clave para mejorar la **sociedad**, en especial para difundir conocimiento científico y acercar el mundo de las **ciencias** a las **niñas**, cuya **vocación** por el sector suele ser minoritaria.

- Fomento de la **vocación femenina** en las áreas **STEM**, dotar de ejemplos a seguir en el mundo de las ciencias de la tecnología y comunicación.
- Acercar el mundo de la ciencia a las jóvenes a través de **jornadas** en colegios, institutos y universidades que difundan y transmitan conocimientos científicos orientadas hacia el **talento femenino**.
- Retención y formación del **talento** femenino que repercutirá en un aumento de la **competitividad** de las profesionales del sector y, por tanto, de Castilla y León.
- **Comunicación** en redes sociales (LinkedIn, Twitter...), dar **visibilidad** a las mujeres que forman parte del equipo de trabajo indicando sus proyectos y logros.



Difusión

Comunmente la difusión de conocimiento es descrita como la propagación del conocimiento entre especialistas con el fin de hacer accesible el conocimiento especializado.



- Difusión del presente **Plan de Igualdad** y los **protocolos** de actuación derivados entre los colaboradores y trabajadores de la organización
- Iniciativas de difusión de la **carrera científica** en la mujer. Especial relevancia el **Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia** (11 febrero)
- Campañas de difusión de las **investigadoras** del **AIR Institute** y sus proyectos liderados.
 - Redes sociales
 - Portales web
 - Conferencias y congresos
- Difusión a la sociedad de las **actuaciones** y **proyectos** en materia de **igualdad** llevados a cabo por el **AIR Institute**.



Canal que permite al público la integración del conocimiento científico a su cultura

Investigación

El principal objetivo del **AIR Institute** es la promoción y el desarrollo de la **investigación** científica en el campo de la informática, la inteligencia artificial y las tecnologías de la información y comunicación. La investigación es el motor principal del Instituto, integrar la **dimensión de género** y el fomento de la **igualdad** en la carrera investigadora se torna en más que necesario, a través del **objetivo 2050**.

- Inclusión de la **dimensión de género** en los proyectos de **I+D+i** y sus investigaciones derivadas.
 - Módulos de formación e-learning en diferentes aspectos de igualdad de género en I+D+i
- Solicitud anual de, al menos, un **proyecto** con temática la **igualdad de género**
- Fomento y apoyo de la **carrera investigadora** de las mujeres integrantes de la organización
- **Lenguaje no discriminatorio** en la redacción de todos los proyectos, planes, comunicados y memorias
- Incremento de los **proyectos liderados** por mujeres como Investigador Principal
- Retener el **talento femenino** en la investigación, promoviendo las áreas STEM entre las jóvenes investigadoras



Actualmente el 41% del personal investigador en España son mujeres, esta cifra se ve reducida al 31% si nos limitamos únicamente a observar el sector empresarial. Es responsabilidad de los entes integrantes del sistema de investigación impulsar el cambio, atrayendo el talento femenino a los ámbitos científicos e impulsando, a través de ejemplos y figuras de referencia, la vocación científica en las futuras generaciones.

Prevención

La importancia en la **prevención en materia de acoso de cualquier índole** y la **sensibilización** de los miembros del equipo de trabajo del **AIR Institute** es enorme y clara.

Los beneficios de la implantación de un protocolo de actuación en caso de acoso son claros. Cualquier tipo de actuación de esta índole por razón de sexo, raza, edad... son totalmente inaceptables. El **AIR Institute** se encuentra totalmente comprometido con la **erradicación** de este tipo de comportamientos y considera intolerable la práctica o complicidad ante los mismos.

- **Campañas informativas** y de **sensibilización** destinadas a toda la plantilla
- Introducir **dimensión de género** en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales
- Elaboración y difusión de un **protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**. Seguimiento del mismo y de las incidencias por la comisión de igualdad
- Mantener un **ambiente laboral** libre de situaciones de acoso. **AIR Institute** considera inaceptable cualquier situación de acoso o fomento del acoso, elaborará un control estricto y pondrá en marcha **protocolos** de sanción ante cualquier situación de dicha índole.



Comisión de Igualdad

La existencia de la comisión de igualdad es de obligado cumplimiento en todas las organizaciones con un Plan de Igualdad integrado. Pese a la no obligatoriedad del **AIR Institute** en la disposición de un Plan de Igualdad, su **compromiso social** ha impulsado a la organización al diseño e implantación del mismo en todo su ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad del **AIR Institute** se encargará de la **evaluación** y **seguimiento** de la aplicación del presente plan de igualdad, además de la indicación de posibles mejoras o incorporación de nuevas medidas en el mismo.

Para la estructuración de la presente comisión se ha seguido en todo momento lo estipulado en el Real Decreto aprobado en 2020 sobre la regulación de los planes de igualdad¹¹.



Composición

La composición de la presente comisión constará de dos partes:

- Parte representante de los **trabajadores**, hasta un máximo de 3 integrantes
- Parte representante de la **Fundación**, hasta un máximo de 3 integrantes

Se recomienda la **participación paritaria** en la comisión, tanto por parte de los representantes de los trabajadores, como por parte de la Fundación, intentando alcanzar, en la medida de lo posible, la paridad total **hombre-mujer** en la composición de la presente comisión.

¹¹ España. Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre., por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Boletín Oficial del Estado, 14 de octubre 2020, núm. 272 (<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>)

En caso de crecimiento de la plantilla del equipo de trabajo de la organización, la composición de la comisión de igualdad crecerá de manera proporcional, con un límite máximo de 12 integrantes en total.

Funciones:

La Comisión de Igualdad¹² será la encargada de dar un impulso a la implantación del **Plan de Igualdad** en el Instituto a través de la **comunicación y sensibilización de la plantilla**, la elaboración del **diagnostico** de situación, el **informe** de los resultados y la identificación de las **medidas prioritarias** a llevar a cabo en materia de **igualdad** dentro de la organización.

Definirá los indicadores de **medición** e instrumentos de recogida de **información** pertinentes para el seguimiento y posterior elaboración del **informe anual** sobre la evolución y cumplimiento del Plan de Igualdad.

Desde la comisión, durante las reuniones anuales, se identificarán, en caso de ser necesario, las **medidas prioritarias** y su **ámbito de aplicación** para su rápida puesta en marcha en la organización.

- **Seguimiento** del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad
- **Evaluación** de las iniciativas realizadas
- Elaboración de un **informe** anual que analice la eficiencia de las medidas, proponiendo, en caso de ser necesario, su corrección.

El funcionamiento de la comisión prevalecerá independientemente de las variaciones de tamaño de la plantilla de la organización.

¹² La Comisión de Igualdad no tiene capacidad para aprobar o rechazar el Plan de Igualdad aprobado en la organización. Las funciones de esta comisión son meramente de carácter consultivo, organizativo y de gestión.

Evaluación y Seguimiento

La gestión del Plan de Igualdad será competencia de la **Comisión de Igualdad** definida en este documento.

Seguimiento

Para el ejercicio de las funciones establecidas en el presente documento la comisión de igualdad realizará **reuniones puntuales**, en concreto una reunión anual. El principal objetivo de estas reuniones será la **evaluación objetiva** de la aplicación del Plan de Igualdad y la **toma de decisiones** al respecto de las conclusiones obtenidas.

No obstante, cabe la posibilidad de la celebración de reuniones extraordinarias si así lo solicitan varios miembros de la comisión o en caso de ser necesario para el cumplimiento u organización de alguna de las medidas o actividades recogidas en el Plan de Igualdad.

Evaluación

La evaluación se llevará a cabo en función del grado de **cumplimiento** de las medidas, objetivos y actividades propuestas en el presente **Plan de Igualdad**.

Anualmente será presentado el **Informe de Evaluación** por parte de la comisión, donde se verá reflejado los indicadores de seguimiento y cumplimiento del presente plan y el grado de consecución de los objetivos propuestos.



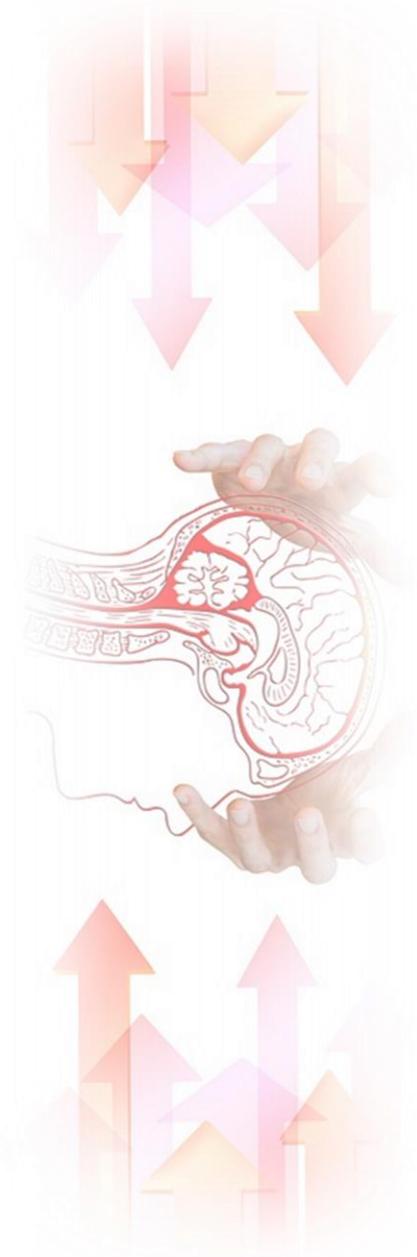
Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Definiciones:

Acoso, acción negativa de perseguir constantemente a una persona para ejecutar sobre ella cualquier tipo de maltrato físico, moral o psicológico a través de violencia o intimidación

El **acoso laboral**, coloquialmente conocido con el término **mobbing**, es definido como un conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica, física o sexual ejercida por superiores o compañeros de trabajo hacia un miembro del equipo. Son acciones realizadas de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar el clima laboral y ejercer un daño consciente en la persona.

El **acoso sexual** o por **razón de sexo**, 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 se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo



Actuaciones contra el acoso laboral y sexual

Plan contra el acoso laboral contempla aquellas medidas que son necesarias para **prevenir, evitar o eliminar** cualquier tipo de acoso laboral en la empresa, sea este por razón de sexo, acoso sexual o psicológico. El principal objetivo es **erradicar comportamientos nocivos** que perjudican el clima laboral y a los trabajadores que lo sufren y, como consecuencia, a la propia organización.

Desde el **AIR Institute** se ejerce una política de **tolerancia cero** ante este tipo de comportamientos que son considerados como inaceptables y una lacra para nuestra organización y, por ende, la sociedad en su conjunto.

Por ello la **Fundación Air Institute** se marca unos **objetivos** individuales, unidos a los del Plan de Igualdad, en materia de prevención y actuación frente a este tipo de comportamientos:

- Fomento de la responsabilidad y compromiso de mantenimiento y vigilancia de un **ambiente laboral libre** de situaciones de acoso por la organización
- **Formación** sobre prevención y actuación ante este tipo de situaciones para toda la plantilla laboral de los centros.
- Creación y difusión de un **Plan** de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- Política de **Tolerancia Cero** ante este tipo de situaciones
- **Confidencialidad** y **protección** de la intimidad del denunciante.

AIR INSTITUTE

Smart
Textiles

Deep
learning

Blockchai

Deep te

Internet of
Things

Natural Language
Processing

air-institute.org

La vigencia del presente plan finalizará cuando así lo estime oportuno la dirección de la organización por la renovación de este. Desde el AIR Institute se pondrán todos los medios a su alcance para la consecución de los objetivos propuestos

AIR Institute

Edificio PCUVa, Módulo 117-118
Paseo de Belén, 9ª, 47011, Valladolid

www.air-institute.com

+34 676 502 397

info@air-institute.com