

PLAN DE IGUALDAD DEL CENTRO DE ESTUDIOS «PEDRO SUÁREZ» (2018-2022)

1. JUSTIFICACIÓN

La sociedad actual tiene como horizonte la igualdad entre hombres y mujeres. Además de ser un principio jurídico universal, debe convertirse en un impulso para avanzar hacia la plena equiparación de derechos ya que persisten espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Esta igualdad efectiva se irá alcanzando en la medida que haya una implicación real de toda la ciudadanía para que pueda impregnar todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación de cualquier tipo por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, hasta el punto de obligar a determinadas empresas a elaborar e implantar estos planes, concretamente, a las empresas con más de 250 trabajadoras y trabajadores, a las que no tengan convenio colectivo propio pero cuyo convenio colectivo sectorial las obligue a ello y a aquellas que hayan sido sancionadas por la inspección de trabajo.

Las entidades del tercer sector, en tanto que promueven valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación social, debemos estar a la vanguardia de las organizaciones que van a desarrollar las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad, siendo consecuentes con cada una de las normas de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombre. Sin embargo, los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género indican que, pese a esta sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, las organizaciones siguen dando síntomas de reproducir el estatus quo en cuanto a la relación entre géneros ya que:

- es un sector de actividad profesional feminizado (en torno al 70% de personal remunerado son mujeres).
- las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad (contratos más cortos, jornadas parciales, ...
- mayor porcentaje de mujeres voluntarias y en intervención directa.
- porcentaje de hombres sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.
- división estereotipada de tareas den función de las atribuciones de género: las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.

El Centro de Estudios «Pedro Suárez» no está obligado por la Ley a disponer de un Plan de Igualdad ya que éste, como se ha dicho, es necesario a partir de una plantilla de 250 empleados/as. El interés por hacerlo se sustenta, pues, en la sensibilidad y en la voluntad de dotar a la entidad de códigos igualitarios, solidarios, justos y sostenibles.

A través de este Plan de Igualdad, CEPS quiere impulsar todos los mecanismos y herramientas necesarias que culminen con la no discriminación por motivos de género y una igualdad real en todas las áreas y niveles de la organización. Estamos convencidos/as que con ello ganamos todos: las trabajadoras y los trabajadores, los usuarios y las usuarias, sus familias, nuestros socios y socias, nuestras partes interesadas, nuestros financiadores y colaboradores, nuestros voluntarios y voluntarias y, en fin, todos y todas los que tenemos cualquier tipo de responsabilidad en la gestión, en la toma de decisiones y en la intervención.

2. ANTECEDENTES

El Centro de Estudios «Pedro Suárez» es una asociación sin ánimo de lucro fundada en 1988 con el objetivo de promover la investigación, la conservación y la difusión del patrimonio cultural de las comarcas de Guadix, Baza y Huéscar.

Desde su creación, su misión ha sido la programación de actividades de promoción del conocimiento y la edición de publicaciones de difusión científica, siempre respetando el principio efectivo de igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres.

En este sentido, el Centro de Estudios «Pedro Suárez» considera que la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un factor primordial para lograr una sociedad más desarrollada y más justa. La existencia de igualdad formal dentro de las instituciones no garantiza la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres, por lo que resulta preciso alentar acciones específicas que ayuden a aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal de las organizaciones, consolidar la presencia de las mujeres en todos los campos y aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo. Además, la superación de los prejuicios y estereotipos de género mejora el funcionamiento y el rendimiento de la organización y permite alcanzar mayores grados de efectividad e implicación en el proyecto común de la empresa.

En tanto entidad receptora de fondos públicos, el Centro de Estudios «Pedro Suárez» se siente comprometido con el contenido de la Ley de Igualdad y por eso pretende introducir y aplicar la perspectiva de género tanto en las actividades y programas desarrollados como en la gestión interna.

El primer paso será realizar un diagnóstico en igualdad de oportunidades del Centro de Estudios «Pedro Suárez» con el fin aflorar las desigualdades que se puedan estar produciendo. De este estudio se extraerán las pautas para la aplicación de medidas en el Plan de Igualdad propiamente dicho con el fin de ir reduciendo y eliminando dichas desigualdades, buscando especialmente dotarse de:

- Procesos equilibrados de admisión de miembros y no discriminatorios por razón de sexo.
- Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la asociación.
- Promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.
- Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los ámbitos.
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas que posibiliten la incorporación del enfoque de género a todos los procesos de gestión de la entidad.
- Estructuras de coordinación permanente.

- Estadísticas y estudios locales con perspectiva de género.
- Acciones formativas generales con perspectiva de género y acciones formativas específicas en materia de igualdad.
- Jurados y tribunales con participación equilibrada de mujeres y hombres.
- Órganos de participación para la igualdad y representación equilibrada de mujeres y hombres en órganos y procesos consultivos y participativos.

Por todo ello, el Centro de Estudios «Pedro Suárez» se compromete a realizar o dotarse de:

1. Sistemas de registro que ofrezcan datos desagregados por sexos, con el fin de comprobar fácilmente la distribución equilibrada de ellos. En caso de producirse desequilibrio, se buscarán las causas y los mecanismos que eliminen el mismo.
2. Acciones de sensibilización y formación para concienciar a las personas que componen la entidad en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla.
3. Estrategias de equilibrio de participación, representatividad y poder de mujeres y hombres en todos los espacios de la organización.
4. Protocolizar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando que el enfoque de género está sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización.
5. Realizar un seguimiento y evaluación de las acciones incorporando indicadores sensibles al género.

El Plan de Igualdad del Centro de Estudios «Pedro Suárez» que se presenta en este documento es la culminación de un proceso hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que desde sus orígenes ha impulsado esta institución.

Con el fin de establecer las condiciones para lograr esta igualdad entre mujeres y hombres se constituyó una Comisión Permanente de Igualdad el 14 de marzo de 2018 que se encargó de la elaboración del diagnóstico de la situación y del Plan de Igualdad. En su primera reunión este órgano acordó lo siguiente:

- Informar a las personas trabajadoras de todos los departamentos de la elaboración del Plan de Igualdad, así como de la importancia que dicho plan tiene para promover y alcanzar la igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres en el Centro de Estudios «Pedro Suárez».

- Crear un espacio en la intranet en el que se puede consultar toda la documentación sobre legislación, Plan de Igualdad, información ministerial y datos estadísticos del Centro de Estudios «Pedro Suárez», desagregados por sexos.

Para llevar a cabo su cometido, la Comisión Permanente de Igualdad diseñó un calendario de trabajo para acometer las siguientes etapas:

- Realizar un diagnóstico de la situación.
- Invitar a realizar aportaciones y sugerencias para la elaboración del Plan de Igualdad, a través de una encuesta que se cerró el 30 de mayo de 2018
- Establecer los objetivos del Plan de Igualdad.
- Fijar las medidas, estrategias y prácticas que se deben seguir para conseguir los objetivos marcados.
- Establecer los procedimientos de seguimiento del plan.

El proceso culminó con la elaboración y aprobación del Plan de Igualdad el 28 de octubre de 2018, en el enclave de Tútugi (Galera), donde fuera hallada una de las representaciones culturales femeninas más antiguas de nuestro territorio.

El presente Plan de Igualdad se establece para el período 2018 – 2022, coincidiendo con el Plan Estratégico de la Entidad.

3. MARCO NORMATIVO

La Constitución española constituye la norma principal de referencia al reconocer, en su artículo 14, la igualdad de todos los españoles y españolas, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Además de la Ley Fundamental, el marco normativo de este Plan se sustenta en las siguientes leyes especiales:

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
4. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
5. Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
6. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
7. II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, de la Junta de Andalucía.

Partiendo de este marco normativo, se han tenido en cuenta a la hora de diseñar el Plan de Igualdad el *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa del Instituto de la Mujer* (dependiente de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) y planes de igualdad de otras instituciones.

El legislador remarca la necesidad de una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Y precisamente la Ley Orgánica 3/2007 prevé un marco general para la adopción de medidas positivas encaminadas a favorecer la igualdad efectiva, estableciendo ciertas cautelas y condicionantes. Esta norma también regula la elaboración de planes de igualdad y, específicamente, considera el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras (véase el art. 45).

El Centro de Estudios «Pedro Suárez», como entidad con menos de 250 trabajadoras y trabajadores, no se encuentra obligada por esta ley a la redacción de un plan de igualdad. Sin embargo, se contrajo el compromiso de llevarlo a cabo, por el reto marcado de la implantación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De este modo, la elaboración de este plan se afronta para cumplir con el compromiso que la Junta de Gobierno ha asumido para promover aquellos objetivos que favorezcan la igualdad y adoptar las medidas necesarias para que esta sea efectiva en esta asociación.

4. DEFINICIONES

El Plan de Igualdad del Centro de Estudios «Pedro Suárez» tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el seno de la entidad. La Junta de Gobierno, con el fin de ejecutar el plan, ha adoptado las siguientes definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

- **Acciones positivas.** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Acoso.** Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante 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.
- **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 se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, y se evitará toda discriminación basada en su ejercicio. La persona trabajadora tendrá

derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el Centro de Estudios «Pedro Suárez» respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

- **Discriminación directa por razón de sexo.** La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo.** La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Discriminación por embarazo o maternidad.** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Igualdad de remuneración por razón de sexo.** Aunque se trate de una asociación sin ánimo de lucro, el Centro de Estudios «Pedro Suárez» está obligado a compensar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta,

incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **Indemnidad frente a represalias.** Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **No discriminación en las relaciones laborales.** Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con el Centro de Estudios «Pedro Suárez» y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Trabajo a distancia (teletrabajo).** Aquel trabajo en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el Centro de Estudios «Pedro Suárez».

- **Tutela judicial efectiva.** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- **Violencia de género.** Comprende toda agresión física o psíquica a una mujer, que sea susceptible de producir en ella menoscabo de su salud, de su integridad corporal, de su libertad sexual, o cualquier otra situación de angustia o miedo que coarte su libertad. Asimismo, se considera violencia de género la ejercida sobre los menores y las personas dependientes de una mujer cuando se agrede a los mismos con ánimo de causar perjuicio a aquella.

5. OBJETIVOS

En muchas ocasiones se tiene la percepción de que las cuestiones de género no afectan a las entidades no lucrativas ya que, en congruencia con los valores e ideología, se considera la no discriminación una práctica intrínseca a las mismas. Sin embargo, de manera genérica, en las ONG se producen dos efectos aparentemente contradictorios:

- La invisibilidad de las mujeres dentro de las organizaciones.
- Su excesiva visibilidad.

Dicho de otra manera, sus integrantes femeninas ocupan mayoritariamente puestos de subordinación en la jerarquía del poder (invisibilización) pero, paradójicamente, se considera que la alta proporción de mujeres participantes dentro de las ONG garantizará la igualdad de trato y oportunidades (visibilización), dando por sentado que todas ellas trabajarán con perspectiva de género por el simple hecho de ser mujer.

En la misma línea, es frecuente encontrar que las estructuras de representación están lideradas por hombres (sobre todo si la organización es de gran tamaño), mientras que en más pequeñas las mujeres alcanzan mayores cotas de representación.

Así pues, las asociaciones sin ánimo de lucro también son estructuras que, como cualquier otra estructura social, puede reproducir modelos sexistas y sus integrantes no necesariamente están exentos de actitudes y comportamientos discriminatorios.

El Centro de Estudios «Pedro Suárez» parte de la consideración de que también puede sufrir estos déficits y, pese a su vocación altruista, solidaria e igualitaria, debe evaluar su actuación en los ámbitos señalados, así como en la gestión de personas, su cultura organizativa, los procesos de captación, selección y formación de personas y la toma de decisiones en relación a sus órganos de gobierno.

Así pues, el Plan de Igualdad del Centro de Estudios «Pedro Suárez» persigue un triple objetivo:

- 1º. Detectar las barreras y discriminaciones que pueden existir en su seno en materia de igualdad.
- 2º. Establecer acciones de mejora para contrarrestar las deficiencias encontradas.
- 3º. Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades.

Objetivos a largo plazo

- Elaboración de unas bases para el desarrollo de políticas efectivas de igualdad.
- Favorecer la adopción de medidas orientadas a mejorar la conciliación de la actividad asociativa con la profesional.
- Ofrecer una imagen del Centro de Estudios «Pedro Suárez» comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Hacer un estudio de la viabilidad de implantar la modalidad del teletrabajo en algunos departamentos de la empresa.

Objetivos a corto plazo

- Promover una estructura institucional que visibilice el compromiso con la igualdad a través de la creación de una Unidad de Igualdad.
- Tomar medidas encaminadas a favorecer procedimientos de selección que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- Tomar medidas encaminadas a revisar y garantizar la transparencia y la igualdad en las compensaciones por aportaciones.

- Poner en marcha un programa de documentación y comunicación de las medidas existentes para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la participación en la asociación.
- Desarrollar una estrategia de sensibilización y formación que promueva la igualdad.
- Generar materiales y protocolos internos sensibles a la igualdad y a la no discriminación, tales como el protocolo de acoso sexual y laboral.
- Promover los estudios de género a través de exposiciones, publicaciones, seminarios y otras actividades formativas.

En el Centro de Interpretación de Tútugi (Galera, Granada), a 28 de octubre de 2018.

