



2018 - 2022

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DEL COLECTIVO DE INVESTIGACIÓN
DE SIERRA MÁGINA (CISMA)

COLECTIVO DE INVESTIGACIÓN DE SIERRA MÁGINA CISMA
15 DE ABRIL 2018



ÍNDICE	Página
1. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ENTIDAD	2
2. SINOPSIS DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ENTIDAD	3
3. NORMATIVA DE REFERENCIA	6
4. OBJETIVOS	8
5. ACCIONES A DESARROLLAR	9
I. Participación	9
II. Comunicación interna y externa	9
III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	10
IV. Relaciones con el exterior, empresas proveedoras y compras	10
V. Cultura de la empresa	10
6. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO	12
7. INDICADORES DE EVALUACIÓN	13
I. Participación	13
II. Comunicación interna y externa	13
III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	14
IV. Relaciones con el exterior, empresas proveedoras y compras	14
V. Cultura de la empresa	14
8. PERÍODO DE VIGENCIA	14



1. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ENTIDAD

EL COLECTIVO DE INVESTIGACIÓN DE SIERRA MÁGINA CISMA se compromete a desarrollar e implementar políticas de integración de igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere a participación, comunicación, conciliación, relaciones con el exterior y cultura de la entidad, así como a fomentar las medidas necesarias para la consecución de dicha igualdad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la medida de sus competencias al tratarse de una asociación sin ánimo de lucro que no cuenta con personal contratado en plantilla.

Estos compromisos conllevan la práctica de trato equitativo de mujeres y hombres, la promoción de la presencia equilibrada en los órganos de dirección, el fomento de la visibilidad de las mujeres, el compromiso con los cuidados, el establecimiento de medidas de igualdad en relación a la selección de empresas proveedoras y transmitir a la sociedad una buena imagen del Colectivo de Investigación de Sierra Mágina con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, así como a informar interna y externamente de nuestra política de igualdad.

Todos estos compromisos se concretarán con el desarrollo e implantación de un Plan de Igualdad que contemple todas las actuaciones a llevar a cabo para contribuir a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad y en la sociedad en general.

En Carchelejo, a 1 de marzo de 2018

Jorge González Cano
Presidente de CISMA



2. SINOPSIS DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ENTIDAD

Aspectos cuantitativos:

La Asociación Colectivo de Investigación de Sierra Mágina CISMA, es una asociación sin ánimo de lucro constituida el 24 de mayo de 1993 y que en la actualidad cuenta con 11 entidades socias y 61 personas físicas, de las cuales, el 28% son mujeres y el 72% hombres.

El órgano de representación es la Junta Directiva, formada por 6 personas, de las cuales el 33,33% son mujeres y el 66,66% son hombres, esta falta de paridad ha de ser uno de los aspectos a corregir con el Plan de Igualdad.

Aspectos cualitativos

El Colectivo de Investigación de Sierra Mágina CISMA se constituyó en 1993, después de un período de 10 años organizando las Jornadas de Estudios sobre Sierra Mágina, el objetivo principal de su fundación fue crear un único interlocutor, y no comisiones organizadoras, que se encargará de la organización de las sucesivas Jornadas. También la de ver consolidados mecanismos de colaboración entre las corporaciones municipales de la comarca y el Colectivo, así como poder ampliar la colaboración de otras instituciones, difícil de conseguir hasta esos momentos. A la vez que nace el Colectivo nace la Revista SUMUNTÁN, como instrumento de expresión y divulgación del mismo.

El Colectivo de Investigación CISMA promueve la investigación multidisciplinar en torno a la comarca de Sierra Mágina, facilita los medios para la investigación y difunde los trabajos y estudios realizados.

El objetivo último es conseguir el desarrollo integral de la Comarca, para lo que agrupa a cuantas personas se preocupan del desarrollo socio-cultural de la comarca de Sierra Mágina, y especialmente a investigadores e investigadoras, representándolos ante las administraciones y poderes públicos.



Promueve la investigación multidisciplinar como paso necesario para el desarrollo integral de la población de Sierra Mágina. Investiga, estudia y defiende públicamente a través de los medios de difusión al alcance de CISMA, el patrimonio material e inmaterial de la comarca, influyendo en las instituciones públicas y privadas para que velen por su integridad y la adecuada puesta en valor del mismo. Asesora a ayuntamientos, parroquias y particulares para la adecuada custodia y apertura, a las personas investigadoras, de sus archivos históricos.

Contribuye, con la investigación, y apoya los esfuerzos encaminados a la preservación de los valores medioambientales y culturales del patrimonio endógeno de la zona, dentro de parámetro de sostenibilidad.

Sirve de marco donde se acogen los diferentes trabajos de investigación en torno a la comarca de Sierra Mágina, especialmente con la convocatoria periódica y la organización de las Jornadas de Estudios sobre Sierra Mágina, así como la difusión de dichos trabajos entre la comunidad científica mediante la edición de la Revista de Estudios sobre Sierra Mágina SUMUNTÁN.

Tras la información obtenida a través de las entrevistas realizadas se observa que la empresa cuenta con una buena predisposición y voluntad para integrar el valor de la igualdad como parte de la estrategia de la asociación.

En los últimos años el colectivo de investigación CISMA está fomentando la incorporación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los estudios que realiza.

En el año 2004, en Asamblea General celebrada el 23 de abril, CISMA modifica sus Estatutos para introducir un cambio en su denominación en pos de adaptarla a un lenguaje inclusivo y no sexista, pasando de denominarse “Colectivo de Investigadores de Sierra Mágina” a “Colectivo de Investigación de Sierra Mágina”.

En el año 2006 las Jornadas de Estudios sobre Sierra Mágina celebradas en La Guardia versaron sobre Las Mujeres en Sierra Mágina, jornadas que promovieron diferentes estudios e investigaciones que tuvieron como objeto de estudio las realidades de las mujeres de la comarca, dichos trabajos fueron publicados en la Revista SUMUNTÁN.

El 28 de noviembre de 2013, CISMA firma el Pacto Comarcal por la Conciliación promovido desde la ADR de Sierra Mágina; en este sentido, facilitar la conciliación de la vida personal y familiar es uno de los aspectos que la entidad tiene en cuenta en la organización de las Jornadas anuales de Estudio de Sierra Mágina, proporcionando servicio de atención a la infancia durante el desarrollo de las mismas si existe la demanda por parte de las personas participantes.



Por las especiales características de la entidad, no se llevan a cabo ofertas de empleo, tan sólo en ocasiones muy puntuales se produce alguna contratación eventual para la realización de estudios, por los datos manejados se comprueba que no se ha existido ningún tipo de discriminación por razón de género en dichas contrataciones.



3. NORMATIVA DE REFERENCIA

Legislación internacional más significativa

- ✓ Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) 1979, ratificada por España en 1983.
- ✓ Conferencias Mundiales de la Mujer (México, 1975, Copenhague, 1980, Nairobi, 1985 y Beijing, 1995)

Legislación Europea más significativa

- ✓ Tratado de Amsterdam. 1997
- ✓ Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. 2000.
- ✓ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo

Legislación de ámbito Estatal

- ✓ Constitución Española

Art. 14. *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Art. 9.2. *Los poderes públicos deberán promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar*

la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

- ✓ Ley 39/2009 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.



- ✓ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art. 1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley 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 para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Legislación autonómica sobre igualdad de oportunidades

- ✓ Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.



4. OBJETIVOS

Objetivos Generales

- ✓ Hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, integrando la igualdad de oportunidades en la asociación como principio básico y transversal para mejorar la gestión interna de la empresa y la imagen de la misma hacia el exterior.
- ✓ Consolidar, visibilizar y poner en valor las medidas que la entidad ya viene adoptando.
- ✓ Hacer visible hacia el exterior el compromiso de la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Fomentar la relación con instituciones, entidades y empresas socialmente responsables en materia de igualdad.

Objetivos específicos

- ✓ Conseguir una presencia equitativa de mujeres y hombres en la Junta Directiva de la Asociación.
- ✓ Visibilizar a las mujeres a través del lenguaje y de las imágenes, fomentar imágenes no estereotipadas y equilibradas de mujeres y de hombres.
- ✓ Consolidación de una de las medidas que la entidad ya viene adoptando como es:
Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas asistentes a las Jornadas de Estudios de Sierra Mágina con menores a cargo.
- ✓ Potenciar a aquellas instituciones, entidades y empresas lideradas por mujeres y/o socialmente responsables en materia de igualdad de género
- ✓ Visibilizar a las mujeres en los estudios que realice la entidad
- ✓ Fomentar que se visibilice a las mujeres en aquellas investigaciones que promueva la entidad.
- ✓ Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres



5. ACCIONES A DESARROLLAR

I. Participación

Objetivo:

- Conseguir una presencia equitativa de mujeres y hombres en la Junta Directiva de la Asociación.

Actuaciones:

- Compromiso para poner en práctica medidas de acción positiva que promuevan un aumento en el número de mujeres que formen parte del órgano de representación y dirección de la entidad para que dicha presencia sea equitativa.

II. Comunicación interna y externa

Objetivo:

- Visibilizar a las mujeres a través del lenguaje y de las imágenes, fomentar imágenes no estereotipadas y equilibradas de mujeres y de hombres.

Actuaciones:

- Uso no sexista del lenguaje tanto en relación con las personas socias como con entidades colaboradoras, empresas proveedoras y público en general y a través de la web de la entidad.
- Revisión de los textos incluidos en la web www.cismamagina.es relativos a ofrecer información acerca de la entidad.
- Uso de imágenes no sexistas ni estereotipadas de mujeres y de hombres.
- Representación equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes.



III. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Objetivo:

- Consolidación de una de las medidas que la entidad ya viene adoptando como es: Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas asistentes a las Jornadas de Estudios de Sierra Mágina con menores a cargo.

Actuaciones:

- Prestación de servicio de cuidado de menores durante la realización de las Jornadas de Estudios de Sierra Mágina, siempre que las circunstancias lo requieran

IV. Relaciones con el exterior, empresas proveedoras y compras

Objetivos:

- Potenciar a aquellas instituciones, entidades y empresas lideradas por mujeres y/o socialmente responsables en materia de igualdad de género

Actuaciones:

- Desarrollo de acciones afirmativas a la hora de contratar con instituciones, entidades y/o empresas proveedoras, priorizando a aquellas que estén gestionadas por mujeres o sean empresas socialmente responsables en materia

V. Cultura de la empresa

Objetivo:

- Visibilizar a las mujeres en los estudios que realice la entidad
- Fomentar que se visibilice a las mujeres en aquellas investigaciones que promueva la entidad.
- Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres



Actuaciones:

- Desagregación de los datos por sexo y visibilización de las mujeres en los estudios que se realicen desde la entidad.
- Compromiso de promover en las convocatorias que se realicen, que en las investigaciones y estudios se desagreguen los datos por sexo y visibilicen las a las mujeres, poniendo en valor sus aportaciones como agentes activas de la historia.
- Inclusión del lema: “CISMA es una entidad comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres” en el pie de página de las facturas que emita, así como en la firma del correo electrónico y en la web de la entidad.



6. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO

Se realizará una evaluación continua al final de cada anualidad para analizar el grado de cumplimiento de los objetivos, el impacto que el Plan está teniendo en la Entidad, así como para analizar las dificultades que se vayan presentando y las soluciones planteadas.

Una vez finalizado el período de vigencia del Plan se realizará una evaluación final en la que se analizarán los resultados obtenidos y la necesidad de prorrogar este Plan o de seguir avanzando hacia otras medidas, así como valorar la necesidad de modificar acciones o metodologías que no hayan dado los resultados esperados.



7. INDICADORES DE EVALUACIÓN

Los indicadores que se relacionan a continuación se aplicarán a las actuaciones a desarrollar.

I. Participación

Proceso Iniciado	
Proceso Acabado	
Proceso No realizado	

INDICADORES	VALOR
• N° de mujeres que han accedido a la Junta Directiva	
• % que representan las mujeres en la Junta Directiva	
• % que representan las mujeres en la Asamblea General	

II. Comunicación interna y externa

Proceso Iniciado	
Proceso Acabado	
Proceso No realizado	

INDICADORES	VALOR
• ¿Cuántas comunicaciones se han realizado?	
• ¿En cuántas de las comunicaciones realizadas se ha hecho un uso no sexista del lenguaje?	
• ¿Cuántos documentos de la web han sido revisados en relación al uso de un lenguaje no sexista?	
• ¿Cuántas imágenes de mujeres y de hombres se han utilizado?	
• ¿Cuántas de ellas representan a mujeres y a hombres en roles no sesitas y no estereotipados	
• ¿Cuántas de ellas hacen una representación equilibrada de mujeres y de hombres?	



III. Conciliación de la vida personal y familiar

Proceso Iniciado	
Proceso Acabado	
Proceso No realizado	

INDICADORES	VALOR
• ¿Cuántas Jornadas de Estudios de Sierra Mágina se han realizado?	
• ¿En cuántas Jornadas se ha requerido el servicio de atención a la infancia?	
• ¿En cuántas Jornadas se ha prestado el servicios de atención a la infancia?	
• ¿Cuántos padres y/o madres se han beneficiado del servicio?	
• ¿Cuántas niñas y/o niños han recibido atención y cuidados?	

IV. Relaciones con el exterior, empresas proveedoras y compras

Proceso Iniciado	
Proceso Acabado	
Proceso No realizado	

INDICADORES	VALOR
• ¿Con cuántas administraciones y/o entidades se han firmado contratos?	
• ¿Cuántas de estas administraciones y/o entidades son socialmente responsables en materia de igualdad?	
• Con cuantas empresas proveedoras se ha trabajado?	
• ¿Cuántas de estas empresas son socialmente responsables en materia de igualdad o son gestionadas por mujeres?	

V. Cultura de la Entidad

Proceso Iniciado	
Proceso Acabado	
Proceso No realizado	



INDICADORES	VALOR
● N° de estudios realizados por la Entidad	
● N° de estudios en los que se han desagregado los datos por sexo	
● N° de estudios en los que se visibiliza a las mujeres y se pone en valor sus aportaciones como agentes activas de la historia.	
● N° de llamamientos realizados dirigidos a realizar los estudios desde un enfoque de género.	
● N° de convocatorias realizadas por la Entidad para la realización de estudios	
● N° de estudios realizados a convocatoria de la Entidad en los que se han desagregado los datos por sexo	
● N° de estudios realizados a convocatoria de la Entidad en los que se visibiliza a las mujeres y se pone en valor sus aportaciones como agentes activas de la historia.	
● ¿Se ha incluido el lema “CISMA es una entidad comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres” de manera visible en la firma del correo electrónico de la Entidad?	
● ¿Se ha incluido el lema “CISMA es una entidad comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres” de manera visible en la web de la Entidad?	
● ¿Se ha incluido el lema “CISMA es una entidad comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres” de manera visible en las facturas emitidas por la Entidad?	

8. PERIODO DE VIGENCIA

Este Plan de Igualdad entrará en vigor el día 15 abril de 2018 por acuerdo de la Junta Directiva de la Asociación Colectivo de Investigación de Sierra Mágina CISMA y estará vigente hasta el 15 de abril de 2022.

En Carchelejo a 15 de abril de 2018

Firmado: Jorge González Cano
Presidente