



PLAN DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

ÁREA: CORPORATIVA
AUTOR: SPAIN BUSINESS SCHOOL

CÓDIGO:

Original de Spain Business School. Todos los derechos reservados.

Revisión de cambios

FECHA	AUTOR	VER	APROBADO	COMENTARIOS
26/06/2022	Dpto de calidad y sostenibilidad	01		

Marco normativo

En la última década la legislación española en materia de igualdad ha progresado de acuerdo con las exigencias sociales, implicando a muchas instituciones, entre ellas a las administraciones educativas. Leyes orgánicas de vital importancia en este sentido son la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU), además de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y la Ley/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que obliga a las Administraciones Públicas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad para promover la igualdad de trato y de oportunidades, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La LO 1/2004 en su Exposición de Motivos reconoce que la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino que se “manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad que existe en nuestra sociedad”. Las Universidades y Escuelas de Postgrado se ven afectadas por esta ley, que resalta la importancia crucial de la educación

en la erradicación de la violencia de género. En el Capítulo I, Artículo 4.1 señala que “el sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia” e “igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos”. En el Apartado 7, establece, además, que “las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”. Por otro lado, en el Artículo 6, dice que “con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomente el igual valor de hombres y mujeres” y en el Artículo 7 añade: “Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya la formación específica en materia de igualdad”. El objetivo es transformar las realidades mediante la formación adecuada de docentes. Los servicios de inspección educativa deberán velar, por su parte, por el cumplimiento de esta ley.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

La LO 3/2007 de 22 de marzo reconoce la necesidad de una “acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes 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”. Es una ley que tiene como objeto prevenir las conductas discriminatorias y promover políticas adecuadas para el cumplimiento del principio constitucional de la igualdad de españolas y españoles. Su fundamento reside en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución.

La Ley incide en la discriminación directa e indirecta, en el acoso sexual y por razón de sexo, y en la necesidad de acciones positivas. El Artículo 23 sobre la educación para la igualdad dice que “el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres” e “incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unos y otros”. En el Artículo 24.2 se desarrollan las actuaciones que deberán llevarse a cabo y el Artículo 25, sobre la igualdad en el ámbito de la educación superior, se centra en la enseñanza y la investigación. Al igual que ocurre con la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres afecta a la Universidad desde diferentes ámbitos: como institución pública, educativa, de formación especializada, de investigación, y en el marco del empleo, público y privado, de las empresas que realizan trabajos específicos y también de los medios de comunicación y de la sociedad de la información,

de la salud, de la producción artística e intelectual, y de otras actividades transversales.

La Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación incide también en la necesidad de aplicar la perspectiva de género en este ámbito, y la Disposición adicional decimotercera se centra en ello, aunque el enfoque de género se da en diferentes artículos de manera transversal, pues entre los objetivos de la ley se halla el “promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”. No podemos dejar de citar la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades en su Disposición adicional duodécima: “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

El Plan de igualdad

El Plan de Igualdad de la SBS establece una serie de ejes de actuación, considerados prioritarios para el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en materia de igualdad, y en virtud del compromiso de la Escuela Spain Business School con los derechos humanos, la responsabilidad social y el desarrollo sostenible.

Está centrado en la prevención, detección y corrección de desigualdades, impulsando cambios culturales. Es imprescindible sensibilizar y formar a la comunidad universitaria en la comprensión de las desigualdades persistentes, ya que el proceso de socialización de mujeres y de hombres y la construcción de relaciones personales y profesionales se basan en estereotipos de género, que se difunden y perpetúan desde diferentes ámbitos de la sociedad.

La Escuela, como institución generadora y transmisora de conocimiento y como espacio de reflexión y de debate, con un espíritu crítico y abierto, pretende colaborar, con este y los sucesivos Planes de Igualdad, en la construcción de la igualdad a partir de la formación, la investigación, la innovación y la difusión de valores y comportamientos basados en el respeto a los derechos humanos.

Objetivos estratégicos y ejes de actuación.

El Plan de Igualdad de la SBS consta de seis objetivos estratégicos transversales, con los que se pretende visibilizar la desigualdad, para detectarla y corregirla, poniendo en práctica aquellas acciones que contribuyan a ello. Estos objetivos estratégicos se integran en siete ejes de actuación, con acciones a corto y medio plazo, que dan respuesta a las necesidades detectadas en el diagnóstico.

Objetivos estratégicos:

- Aplicar el principio de igualdad en todos los ámbitos de la SBS y difundir la cultura de igualdad entre la comunidad universitaria.
- Visibilizar la labor de las mujeres en la comunidad universitaria en el ámbito profesional, académico y científico.
- Formar, investigar y transferir conocimiento desde una perspectiva de género.
- Fomentar políticas de acceso, promoción y desarrollo profesional que favorezcan la igualdad.
- Impulsar la igualdad en todos los ámbitos de representación, gestión y decisión.
- Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia de género.

Ejes de actuación**1. Comunicación, información e imagen institucional**

Visibilizar la igualdad y analizar las causas de la desigualdad es esencial para fortalecer la posición de las mujeres en la sociedad, desde una cultura basada en el respeto a los derechos humanos. El cumplimiento del Artículo 24 de la LO 3/2007 implica el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la transmisión de estereotipos sexistas en las diferentes formas de comunicación interna y externa. El lenguaje, base de la comunicación, debe ser inclusivo y no incorporar expresiones que conlleven discriminación o exclusión de las mujeres.

Por otro lado, sólo conociendo la realidad de las mujeres se pueden sentar las bases para la construcción de una cultura de igualdad. Por ello, la Escuela asume el deber y la responsabilidad de transmitir a la comunidad universitaria, y a la sociedad en general, su compromiso con la legislación en materia de igualdad mediante la creación de una imagen institucional exenta de elementos que puedan cuestionar el valor de la igualdad, y la incorporación, en toda comunicación interna y externa, de las transformaciones necesarias para romper las barreras que impiden a las mujeres y a los hombres construir desde la igualdad una sociedad equitativa y justa.

Acciones:

- La SBS incorporará el principio de igualdad en su imagen institucional como criterio que rige su sistema de calidad.
- Promoverá un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa.
- Visibilizará la participación de las mujeres en actividades institucionales, culturales, científicas y deportivas.
- Velará por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.
- Velará por el cumplimiento del principio de igualdad en la concesión de honras y distinciones.
- Recogerá, analizará y difundirá todos los datos relativos a la Escuela desagregados por sexos.

- La Unidad de Igualdad difundirá los resultados de los estudios que ella misma impulse sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito universitario y en la sociedad en general.
- Se potenciará la página electrónica de la Unidad de Igualdad y se dará amplia difusión en las páginas SBS a las cuestiones de género e igualdad.

2. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión, organización y representación.

La participación de las mujeres en todos los ámbitos universitarios es necesaria para transformar la realidad. Es fundamental promover las condiciones adecuadas para alcanzar la representación equilibrada en todos los órganos de gobierno, partiendo de la detección de los obstáculos evidentes o sutiles, y con un diagnóstico permanente que incluya una metodología cualitativa y cuantitativa de análisis de la realidad y que preste especial atención a la discriminación indirecta.

Hombres y mujeres parten de condiciones y situaciones distintas debido al proceso de socialización, que ha situado a las mujeres en desventaja social, lo que tenderá a perpetuarse si no se tiene en cuenta esa realidad y se adoptan las medidas pertinentes.

Acciones:

- La SBS promoverá la aplicación del principio de representación equilibrada en órganos de decisión, de gobierno y consultivos.
- Fomentará la participación activa de las mujeres en los procesos electorales.
- Impulsará estudios sobre la participación de las mujeres en los diferentes niveles de gestión, organización y representación.

3. Empleo público: acceso, promoción y condiciones laborales

La Escuela, como institución pública, debe velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando toda forma de discriminación en el empleo, de acuerdo con las Directivas de la Unión Europea en esta materia y, especialmente, con el artículo 5 de la LO 3/2007 sobre el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo. Para ello adoptará una serie de medidas encaminadas a prevenir y detectar trabas en el acceso, ascenso y promoción que puedan estar vinculadas al sexo de las personas o a su orientación sexual, a fin de impedir la segregación vertical y horizontal por estas razones.

La Escuela es un referente para el resto de la sociedad, lo que implica una gran responsabilidad y un compromiso en un marco de desarrollo sostenible que

incluya la perspectiva de género, con acciones eficaces orientadas a favorecer la participación equitativa en los procesos de selección y de toma de decisiones, e impedir que la conciliación suponga un freno a la trayectoria profesional de las mujeres.

Acciones:

- La SBS tenderá a la representación equitativa de mujeres y de hombres en los órganos de selección y valoración.
- Analizará las convocatorias y las ofertas de empleo para evitar cualquier discriminación explícita o implícita y garantizar la igualdad real y efectiva.
- Fomentará la cultura de la corresponsabilidad, potenciando el disfrute de los permisos parentales y promoviendo medidas efectivas de conciliación, con el fin de que el cuidado de menores, de mayores y/o de personas con discapacidad no suponga un freno al desarrollo y la promoción profesional de las mujeres.
- Promoverá la racionalización de sus horarios para facilitar la compatibilidad entre la vida profesional y la familiar.
- Incorporará la perspectiva de género en el análisis, la prevención y la eliminación de los riesgos laborales.
- Incorporará medidas de sensibilización, detección y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en los Protocolos correspondientes en cumplimiento de la normativa vigente.
- Garantizará a las víctimas de acoso sexual la conservación y el mantenimiento de todos los derechos laborales o académicos.
- Establecerá las medidas oportunas para facilitar el desarrollo de la actividad laboral o académica de las víctimas de acoso sexual.

4. Docencia y formación

La transmisión del conocimiento es función prioritaria de la Escuela, que al formar a profesionales de todos los ámbitos adquiere la responsabilidad de construir una cultura de igualdad y de respeto a los derechos humanos, fomentando la resolución pacífica de conflictos y evitando la persistencia de estereotipos que mantengan la desigualdad entre hombres y mujeres en los entornos profesionales y en las relaciones personales.

Pese a las recomendaciones y obligaciones de la legislación vigente en materia de igualdad, la perspectiva de género apenas se ha incorporado en el ámbito de la docencia. Por ello, debe impulsarse la formación y concienciación del profesorado a este respecto, pues difícilmente se podrá incorporar una determinada perspectiva en la docencia si no se conoce o no se es consciente de su necesidad social y del valor de los principios democráticos desde una perspectiva de género.

Acciones:

- La SBS promoverá la formación en igualdad en las titulaciones de Posgrado.
- Realizará un seguimiento de la incorporación de la formación en igualdad, como observatorio permanente, con el fin de conocer y evaluar los resultados alcanzados en este sentido.
- Velará por que toda la docencia universitaria esté libre de sesgos y estereotipos de género.
- Fomentará la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos y materiales docente cuando proceda.
- Impulsará cursos de formación dirigidos a la comunidad universitaria y abiertos a la participación de la sociedad en general, para promover una verdadera cultura de igualdad entre hombres y mujeres.
- La SBS, a través de la Unidad de Igualdad, estimulará la realización de estudios, en los diferentes ámbitos del conocimiento, con el fin tanto de detectar carencias formativas como de conocer los avances logrados.

5. Investigación

La investigación, por constituir una función esencial de la Escuela en todos los ámbitos del conocimiento, no debe excluir la perspectiva de género,. La Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, la integra perfectamente, tanto en lo que se refiere a la investigación en sí misma, cuanto al papel de las mujeres como investigadoras en proyectos competitivos.

Acciones:

- La SBS visibilizará la labor investigadora de las mujeres, así como sus repercusiones en la transferencia del conocimiento generado.
- Fomentará políticas que permitan equilibrar las trayectorias investigadoras de mujeres y hombres y apoyará la incorporación de mujeres como investigadoras principales en proyectos competitivos de todas las áreas de conocimiento.
- Impulsará aquellos doctorados que incorporen líneas sobre feminismo y género.
- En las convocatorias propias de proyectos de investigación, la SBS incluirá entre sus líneas estratégicas la investigación en género y feminismo desde diferentes perspectivas científicas y la valoración de la perspectiva de género transversal en diferentes áreas de conocimiento.
- Procurará, siempre que sea posible, que las comisiones evaluadoras de proyectos de investigación sean paritarias.
- Impulsará grupos de investigación inter y multidisciplinares que incorporen la perspectiva de género y los estudios feministas.

6. Políticas activas contra la violencia de género

La violencia contra las mujeres es una lacra social a cuya erradicación debe contribuir la Escuela de manera decidida. La violencia se ejerce sobre las mujeres por el mero hecho de serlo. Quienes ejercen o son víctimas de la violencia de género no tienen una determinada edad, condición social o cultural ni un nivel de formación específico. La Escuela Spain Business School velará por el cumplimiento de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género. Esta ley establece medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, así como prestar asistencia a las víctimas. La violencia se aborda en la ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación y resaltando especialmente el papel que deben tener las Universidades en esta cuestión.

Acciones:

- La SBS realizará campañas de sensibilización para prevenir y detectar la violencia de género en el seno de la comunidad universitaria, así como cursos, seminarios y talleres encaminados a la prevención.
- Prestará atención psicológica y asesoramiento legal especializado para víctimas de violencia de género que sean miembros de la comunidad universitaria.
- Difundirá las investigaciones y documentos que contribuyan a la comprensión de la complejidad de la violencia contra las mujeres desde una perspectiva multidisciplinar.
- Creará un Protocolo que explique el procedimiento a seguir en caso de detección de violencia de género y cuando exista orden de alejamiento.
- Garantizará a las víctimas de violencia de género la conservación del puesto de trabajo y de todos los derechos académicos.
- Establecerá las medidas oportunas para facilitar el desarrollo de la actividad laboral o académica de las víctimas de violencia de género.

7. Respeto a la diversidad sexual y las distintas identidades de género

Velar por el respeto, la libertad y la igualdad de todos los miembros de la comunidad universitaria, independientemente de su orientación sexual e identidad de género, es un objetivo prioritario y transversal de la Spain Business School, debido a la persistencia de prejuicios fuertemente arraigados sobre la homosexualidad masculina o femenina, la transexualidad, la intersexualidad o la bisexualidad.

Acciones:

- La SBS promoverá la formación de la comunidad universitaria en el respeto y la tolerancia de la diversidad sexual. Desde la Unidad de Igualdad y otros ámbitos universitarios, se llevarán a cabo iniciativas

encaminadas a sensibilizar a la comunidad universitaria a través de cursos, seminarios y talleres.

- Evitará cualquier manifestación de homofobia, bifobia y transfobia y denunciará las agresiones físicas o psicológicas que se produzcan por estos motivos.
- Colaborará con asociaciones, grupos de apoyo y entidades que ayuden a difundir el conocimiento de la diversidad sexual y de género para evitar la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

8. Actuaciones en materia de discapacidad

La SBS desarrollará una política dirigida a eliminar todo tipo de obstáculos que pudieran dificultar a los miembros de la Comunidad Universitaria con discapacidades, el adecuado ejercicio de los derechos y facultades que les atribuyen.

9. Compromiso de igualdad entre mujeres y hombres

En consonancia con los principios de igualdad que ampara la LOU, todos los órganos de gobierno de la SBS procurarán una composición equilibrada entre hombres y mujeres en todos sus órganos y comisiones, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

Y para que conste a los efectos oportunos se expide la presente declaración en MADRID a 26 de JUNIO de 2022.