



Universidad
LOYOLA

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

UNIVERSIDAD LOYOLA

Junio 2025



CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Presentación de la institución	4
1.2. Marco legal en el que se encuadran los planes de igualdad	4
1.3. Características generales de un Plan de Igualdad	5
1.4. Proceso de elaboración del plan de igualdad de la Universidad Loyola	5
1.5. Compromiso de la Universidad Loyola con la igualdad	5
1.6. Comisión negociadora del Plan de Igualdad	6
2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	7
2.1. Ámbitos de aplicación	8
2.2. Vigencia	8
3. CONCLUSIONES DEL INFORME DIAGNÓSTICO	9
3.1. Estructura de plantilla	9
3.2. Infrarrepresentación femenina	9
3.3. Selección y contratación	9
3.4. Clasificación profesional:	9
3.5. Formación:	10
3.6. Promoción:	10
3.7. Condiciones de trabajo:	10
3.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:	10
3.9. Acoso sexual y por razón de sexo:	10
3.10. Retribución/resultados de la auditoría retributiva:	10
4. OBJETIVOS GENERALES	12
4.1. Objetivos Generales	12
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	12
5.1. Proceso de Selección, Contratación y Clasificación Profesional	13
5.2. Promoción del Personal e infrarrepresentación femenina	14
5.3. Formación del Personal	15
5.4. Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	16
5.5. Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo	16
5.6. Salud Laboral	17

5.7. Prevención de la Violencia de Género.....	17
5.8. Cultura Organizacional.....	18
5.9. Comunicación.....	19
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	20
6.1. Objetivos y ejes de la Evaluación	20
6.2. Comisión de Seguimiento y Evaluación	21
6.3. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.....	21
7. CALENDARIO DE ACTUACIONES	22
ANEXO I. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23
1.1. Estructura de plantilla.....	23
1.2. Promoción.....	23
1.3. Formación	23
1.4. Conciliación.....	23
1.5. Acoso.....	23
1.6. Brecha salarial.....	23
ANEXO II. DEFINICIONES.....	24
2.1. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.....	24
2.2. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.....	24
2.3. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.....	24
2.4. Discriminación directa e indirecta.....	24
2.5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	24
2.6. Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.	25
2.7. Discriminación por embarazo o maternidad.....	25
2.8. Indemnidad frente a represalias.....	25
2.9. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.....	25
2.10. Acciones positivas	25
2.11. Tutela jurídica efectiva	26
2.12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	26

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación de la institución

La Universidad Loyola tiene su origen en ETEA, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Córdoba, con experiencia en enseñanza superior desde el año 1963.

La tradición educativa de los Jesuitas nació con los comienzos de la propia Compañía de Jesús en 1540. Su fundador, Ignacio de Loyola, se volcó en servir a la sociedad por medio de la educación, el diálogo y el encuentro de la fe con la ciencia.

La Compañía fue la primera orden religiosa en fundar una universidad, el Colegio Romano en 1551. Hoy existen 193 universidades y centros universitarios en más de 70 países con más de 160.000 estudiantes de todas las confesiones.

1.2. Marco legal en el que se encuadran los planes de igualdad

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de UNIVERSIDAD LOYOLA tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad.

Además, el RD 901/2020 desarrolla reglamentariamente los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso de estos, y el RD 902/2020 establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

1.3. Características generales de un Plan de Igualdad

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen un Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

1.4. Proceso de elaboración del plan de igualdad de la Universidad Loyola

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado como aspectos de mejora relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa.

1.5. Compromiso de la Universidad Loyola con la igualdad

La Universidad Loyola ha demostrado una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, la Universidad Loyola declara expresamente su decidida voluntad de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

- Promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Este compromiso está respaldado por la máxima representación de la universidad y sirva este Plan de Igualdad, y la comunicación de este, como evidencia de haber hecho público dicho compromiso.

1.6. Comisión negociadora del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que es paritaria (empresa-RLPT) y está integrada por un grupo de trabajo formado por personas con amplios conocimientos de la empresa, experiencia en diversas áreas de esta. Además, se contó con el asesoramiento de una empresa consultora externa especializada en diseño e implantación de planes de igualdad.

Esta comisión está constituida por las siguientes personas:

Por parte de la organización:

- María Soto de Prado.
- Luis Ignacio Hidalgo Toledo.
- Nerea Rodríguez Dalmau.
- Inmaculada Santamaría Planas.
- Miguel Romero Velasco.

Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

- Adolfo Hamer Flores (representante de Comité de Empresa sede Sevilla).
- Ana M.^a Muñoz Ruiz (representante de Comité de Empresa sede Córdoba).
- Tomás Jesús Marín Mena (delegado sindical sede Granada).
- Pablo Pérez Espigares (representante de Comité de Empresa sede Sevilla).
- Teresa Velasco Portero (representante de Comité de Empresa sede Córdoba).

2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

Además, la empresa ha incluido otras materias en su plan de igualdad como son:

- Salud laboral
- Violencia de género
- Cultura organizativa
- Comunicación

De esta forma el Plan de Igualdad de la empresa comprende:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDAS
- INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de género de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

2.1. Ámbitos de aplicación

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de la organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El plan, de ámbito autonómico, es de aplicación en todos los centros de trabajo que la organización tiene establecidos en Andalucía (Sevilla, Córdoba y Granada).

2.2. Vigencia

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando ésta el 25 de junio de 2025. Transcurrido este plazo se conformará una nueva comisión negociadora para implantar un nuevo plan de igualdad en la empresa.

3. CONCLUSIONES DEL INFORME DIAGNÓSTICO.

Se ha realizado un diagnóstico cuantitativo y cualitativo para conocer la situación de mujeres y hombres en la empresa, las principales conclusiones del diagnóstico son las siguientes:

3.1. Estructura de plantilla

- La organización presenta una **composición global equilibrada** según la Ley de Igualdad, 491 personas trabajadoras, con una distribución por sexo de 231 hombres (47% de la plantilla) y 260 mujeres (53% de la plantilla).
- **Por edad**, el 54% de la plantilla se agrupa en los tramos de edad de 31 a 45 años, con una distribución similar de hombres y mujeres respecto del global en la plantilla. La edad media es 42,3 años (mujeres 41,8 años y hombres 42,9 años).
- **Por antigüedad**, un 34% de la plantilla tiene de 1 a 3 años de antigüedad. El porcentaje de mujeres y hombres, en este tramo, es similar a su representación en el global de la plantilla. La antigüedad en la plantilla es de 8,4 años en promedio (mujeres 8,5 años y hombres 8,2 años).
- **Por centro de trabajo**, existe mayor representación en el centro de Sevilla con un 79% de la plantilla, donde el porcentaje de hombres y mujeres es igual a su representación en el global de la plantilla. En el centro de Córdoba, que representa un 11% de la plantilla, el porcentaje de mujeres y hombres es similar a su representación en el global de la plantilla.
- **Por departamento**, el 14% de la plantilla se encuentra en el de Vicerrectorado de Planificación Académica, con un porcentaje de hombres y mujeres similar al de su representación en el total de la plantilla. Existe mayor porcentaje de hombres en departamento de Dirección Tecnologías TIC e Ingeniería, y de mujeres en Proyectos y Psicología.

3.2. Infrarrepresentación femenina

- En el global de la plantilla, los hombres representan un 47% sobre el total y las mujeres el 53%, es decir que no existe infrarrepresentación femenina.
- Existe menor representación de mujeres en los departamentos de Dirección Tecnologías TIC, Ingeniería y Métodos.

3.3. Selección y contratación

- El 80% de la plantilla tiene un contrato Indefinido a tiempo completo, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla.
- **Movimientos de plantilla**, ha habido 78 incorporaciones (altas), el porcentaje de las mujeres y hombres fue similar a su representación en el global de la plantilla. Todas las incorporaciones han sido por vacantes.
- **Bajas en la plantilla**, ha habido 21 bajas definitivas (frente a 78 incorporaciones). El porcentaje de mujeres y hombres que se han causado baja ha sido similar a su representación en el global de la plantilla. El 33% de las bajas han sido en el departamento de Proyectos.

3.4. Clasificación profesional:

- El convenio colectivo de aplicación tiene establecida una clasificación profesional con dos grupos profesionales y 8 subgrupos. Esta clasificación define además las funciones y las categorías dentro de los subgrupos.

3.5. Formación:

- En los datos cuantitativos de formación se observa que 252 personas han asistido a alguna formación. El porcentaje de mujeres que ha recibido formación es 11 puntos superior a su representación en el global de la plantilla. Las mujeres recibieron 12 horas de formación de media, y los hombres 10 horas.
- El 94% han sido formaciones presenciales, el 17% obligatorias y el 100% dentro del horario laboral.

3.6. Promoción:

- El 63% de las promociones fueron un Cambio de categoría y el 37% Promoción salarial sin cambio de categoría. En el primer caso el porcentaje de mujeres y hombres es similar a su representación en el global de la plantilla, en el segundo caso el porcentaje de hombres es 14 puntos superior a su representación en el global.

3.7. Condiciones de trabajo:

- El 94% de la plantilla trabaja a Jornada Completa, siendo el porcentaje de mujeres y hombres igual a su representación en el global de la plantilla.

3.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

- Han solicitado licencias por nacimiento y cuidado de menor (80%) y por lactancia (20%). Se ha producido 4 reducciones de jornada, correspondiente a 4 mujeres con motivo de Cuidado de hijo/a.
- Respecto a las bajas temporales, observamos que se han producido 87 bajas temporales, con un porcentaje de mujeres 15 puntos superior a su representación en la plantilla. El 78% de los casos de absentismo han sido por enfermedad, y el porcentaje de mujeres y hombres es similar a su representación en el global de bajas (aunque las mujeres se encuentran 17 puntos por encima del global de la plantilla). Hay un 22% de bajas por accidente, aquí el porcentaje de hombres y mujeres es similar a su representación en el global de bajas y total de la plantilla.

3.9. Acoso sexual y por razón de sexo:

- La Organización no tiene conocimiento de ningún caso de acoso entre su plantilla.
- Existe un protocolo de actuación para casos de acoso, tanto para el personal como para el alumnado.

3.10. Retribución/resultados de la auditoría retributiva:

Se ha realizado la auditoría retributiva como parte del diagnóstico de situación, la vigencia de ésta coincide con la del plan, es decir, tiene 4 años de vigencia comenzando ésta en junio de 2025. Los principales resultados de la auditoría son:

- La Universidad Loyola tiene establecido un sistema de valoración de puestos de trabajo, que permite determinar el valor relativo de los puestos dentro de una organización. Este método se basa en la identificación y medición de los factores principales: Competencias (Calidad humana, emprendimiento, innovación, comunicación, orientación al cliente, gestión de equipo, planificación) y la valoración formativa (necesaria para el desempeño del puesto de trabajo). La combinación de estos factores permite una evaluación estructurada y objetiva de cada puesto.

- Legalmente se recomienda en el RD 902/2020 utilizar el método de Puntuación por factores para hacer la valoración de puestos de trabajo, ya que es el más aplicado por sus propiedades de objetividad.
- El método de Puntos por Factor asume que existen unas características comunes en cada grupo homogéneo de trabajo, y cada una de ellas se da con distinta intensidad en cada uno de los puestos. Además, para cada característica se admite una importancia diferente. El sistema de puntuación define estas características, llamadas factores, y las distintas intensidades, llamadas grados. En la valoración de puestos de trabajo se trata de asignar a cada puesto, en cada factor, el grado que se ajusta a los requisitos de aquél.
- El sistema utilizado por Universidad Loyola, aporta información clave para el diseño de puestos y de la organización y proporciona una base objetiva para los sistemas integrados actuales de recursos humanos.
- Por todo lo anterior, entendemos que el sistema utilizado por Universidad Loyola cumple con los requerimientos indicados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, al otorgar transparencia y objetividad en la valoración de puestos dentro de la organización, eliminando cualquier sesgo de discriminación entre hombres y mujeres, y permitiendo la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución en puestos de trabajo de igual valor.
- En base al grado del puesto determinado por la metodología se asigna un salario.
- Los resultados del Registro Retributivo tomando como base estos grados, indican que:
- No hay ningún puesto en el que las diferencias en la retribución entre mujeres y hombres ha sido superior al 25%.
- Según el RD 902/2020, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25 %. Es decir, en este caso no es necesaria esa justificación.

Se propone a la organización que:

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
1ª. Fomente la incorporación/promoción de mujeres en las posiciones en las que se encuentran infrarrepresentadas.	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> • % de ♀ ♂ en plantilla • % de ♀ ♂ por cada nivel jerárquico • % de ♀ ♂ en por área / departamento 	RR.HH.	1 persona (RR.HH.)	Durante toda la vigencia del Plan (Seguimiento Anual).
2ª. Incluya mujeres en los procesos de selección/promoción a posiciones en las que están infrarrepresentadas.	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> • % de ♀ ♂ en procesos de selección a puestos donde estén infrarrepresentadas 	RR.HH.	1 persona (RR.HH.)	Durante toda la vigencia del Plan (Seguimiento Anual).
3ª. Revise anualmente con la realización del Registro Retributivo que las diferencias están justificadas y, si no es así, que establezca objetivos concretos para eliminarlas.	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial 	RR.HH.	1 persona (RR.HH.)	Durante toda la vigencia del Plan (Seguimiento Anual).

4. OBJETIVOS GENERALES.

El **objetivo primordial** del Plan de Igualdad es la **plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres**. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza y/o religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

4.1. Objetivos Generales

- **Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- **Garantizar la ausencia de discriminación en la organización**, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente la derivada de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- **Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección** con objeto de buscar una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla de la organización.
- **Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres** que desempeñan un puesto de igual valor.
- **Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional** tanto de los hombres como de las mujeres en la organización.
- **Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo**, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- **Promover** mediante acciones de comunicación y formación **la igualdad de oportunidades** en todos los niveles organizativos de la organización.
- **Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades**, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso.
- **Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar** a todas las empleadas y empleados de la organización, con independencia de su antigüedad.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de las mujeres en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar el compromiso de la empresa con la igualdad.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

Del análisis de los datos de la situación real de la empresa en materia de igualdad, se realizó un informe diagnóstico que identifica, entre otras, las áreas de mejora relacionadas directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Una vez detectadas estas áreas, y teniendo en cuenta los objetivos establecidos se han definido las medidas específicas encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla. Estas medidas son:

5.1. Proceso de Selección, Contratación y Clasificación Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PLAZO EJECUCIÓN
Fomentar la contratación de mujeres y hombres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las y los mismos (60-40%), en los puestos, áreas, departamentos o niveles jerárquicos en los que se encuentren subrepresentadas/os.	Sí	% de ♀♂ en plantilla % de ♀♂ en cada nivel jerárquico % de ♀♂ en cada área/departamento	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Revisar y corregir el lenguaje utilizado en los documentos del área de selección (incluidas las ofertas de empleo).	-	Nº ofertas de empleo con lenguaje inclusivo publicadas sobre el total de ofertas publicadas	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Asegurar que todos los anuncios publicados utilizan un lenguaje incluyente y no condicionan con los requisitos solicitados la recepción de CVs de un sexo u otro.	Sí	Nº anuncios publicados con lenguaje incluyente y requisitos no condicionantes sobre el Nº total de anuncios.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	-	Nº ofertas de empleo publicadas que incluyen el compromiso sobre el total de ofertas publicadas	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Establecer un sistema que garantice que las distintas personas que participan en el proceso utilizan los mismos criterios.	Sí	Sistema establecido.	Enero - diciembre 2026
Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes a las personas involucradas en los procesos de selección.	Sí	Nº personas formadas/Nº personas que participan en los procesos de selección.	Julio - diciembre 2025
Garantizar que la consultora externa utiliza los mismos criterios y que respeta la igualdad de trato y oportunidades.	Sí	% de ♀♂ presentados por cada consultora en cada proceso de selección	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Incluir personas de ambos sexos en cada terna presentada para cubrir una vacante siempre que el proceso lo permita.		Nº de vacantes en las que se presentaron ambos sexos en cada terna entre el Nº de vacantes total.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Segregar los datos de la entrevista de salida por H/M, para poder analizar si hay causas diferentes por sexo.		Nº de ♀♂ por motivo de baja definitiva.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

5.2. Promoción del Personal e infrarrepresentación femenina

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.

















Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de promoción transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de competencias, aptitudes y capacidades requeridas para la vacante ofertada.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PLAZO EJECUCIÓN
Fomentar la contratación de mujeres y hombres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las y los mismos (60-40%), en los puestos, áreas, departamentos o niveles jerárquicos en los que se encuentren subrepresentadas/os.	Sí	% de ♀♂ en plantilla % de ♀♂ en cada nivel jerárquico % de ♀♂ en cada área/departamento	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Establecer un sistema objetivo de ponderación de las diferentes candidaturas.	Sí	Sistema establecido.	Enero - diciembre 2026
Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes a las personas involucradas en los diferentes comités que forman parte de los procesos de promoción, desarrollo y formación.	Sí	Nº de personas formadas/Nº de personas que participan en los procesos de promoción.	Julio - diciembre 2025
Medir el porcentaje de mujeres/hombres por cada responsable en cada nivel de la evaluación del desempeño, para chequear si puede existir un sesgo en la valoración.	-	Nº de ♀♂ en cada nivel de evaluación del desempeño por cada responsable.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Establecer planes de carrera para toda la plantilla, prestando especial atención a aquellas mujeres capaces de desempeñar puestos de responsabilidad con el objetivo de corregir la segregación vertical (escasa presencia de mujeres en puestos de dirección).	-	Nº de ♀♂ con planes de carrera / sobre el Nº total de ♀♂ en plantilla. Nº de ♀ identificadas con potencial para desempeñar puestos de responsabilidad con planes de carrera / Nº total de ♀ identificadas con potencial.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

5.3. Formación del Personal

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.

Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PLAZO EJECUCIÓN
Formar y/ sensibilizar en Igualdad de oportunidades y no discriminación a la Comisión de Igualdad, dpto. de RRHH, dpto. de Comunicación, Dirección, personas con responsabilidades en la gestión de equipos, resto de la plantilla y nuevas incorporaciones.	Sí	Nº de   formados sobre el total de   en plantilla.	septiembre 2025 - junio 2026
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.		Modulo introducido.	septiembre 2025 - junio 2026
Establecer itinerarios formativos que permitan a cada persona conocer la formación necesaria para el desempeño de determinados puestos de trabajo.		Nº de   que conocen su itinerario formativo sobre el total de   en plantilla.	septiembre 2025 - junio 2026
Medir el porcentaje de M/H que asisten a alguna acción formativa por cada responsable.	--	Nº de   formados sobre el total de   en el área/departamento.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.		Nº de formaciones realizadas en horario laboral y en el lugar de trabajo sobre el Nº total de formaciones realizadas.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.		Nº de materiales formativos que utilizan un lenguaje incluyente sobre el total de materiales formativos	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Realizar comprobaciones periódicas de la eficacia de los canales internos utilizados y el procedimiento de acceso a la formación.		Nº de personas que reciben las convocatorias formativas por cada canal utilizado sobre el total de la plantilla	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Informar a las empresas colaboradoras (p.ej. consultoras de formación, proveedores, etc.) de la política igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecidos en la Organización.		Nº de empresas informadas sobre el total de empresas de servicios contratadas	julio - diciembre 2025
Establecer en las cláusulas de los servicios contratados (p.ej. consultoras de formación, proveedores, etc.) la exigencia de actuar con criterios de igualdad y no discriminación.		Nº de contratos con cláusula de no discriminación sobre el total de empresas de servicios de formación contratadas	julio - diciembre 2025
Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad y paternidad (si fuera necesario), excedencias y bajas de larga duración.		Nº de personas en acciones de reciclaje sobre el total de personas que se reincorporan	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Implantar un plan de formación en acoso para toda la plantilla.		Nº de   formados sobre el total de   en plantilla.	septiembre 2025 - junio 2026

5.4. Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PLAZO EJECUCIÓN
Establecer una herramienta concreta (por ejemplo, una encuesta) para identificar las necesidades de conciliación de la plantilla.	Sí	Herramienta establecida.	enero - diciembre 2026
Elaborar y difundir un manual de medidas de conciliación disponibles para la plantilla.	Sí	Manual comunicado.	enero - diciembre 2026
Estudiar la posibilidad de incluir nuevas medidas de conciliación.	-	Nº de nuevas medidas implantadas.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Favorecer la adaptación de la jornada para evitar las reducciones de la misma.	Sí	Nº de solicitudes de adaptación de jornada concedidas sobre el total de solicitudes.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

5.5. Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.

Elaborar y difundir el protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PLAZO EJECUCIÓN
Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo.	Sí	Nº de mujeres/hombres formados sobre el total de M/H en plantilla.	septiembre 2025 - junio 2026
Realizar una encuesta de riesgos psicosociales que incluya ítems referentes a situaciones de acoso en el entorno laboral.		Encuesta realizada, plan de acción establecido.	enero - diciembre 2026

5.6. Salud Laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.

Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PLAZO EJECUCIÓN
Establecer medidas de salud específicas para mujeres/hombres, por ejemplo, pruebas específicas en los reconocimientos médicos.	-	Medidas establecidas.	enero - diciembre 2026
Elaborar un procedimiento de actuación para mujeres embarazadas.	Sí	Procedimiento elaborado y comunicado.	enero - diciembre 2026

5.7. Prevención de la Violencia de Género

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.

Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PLAZO EJECUCIÓN
Firmar el acuerdo de compromiso contra la violencia de género con el Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales.	-Sí	Acuerdo firmado.	julio - diciembre 2026

5.8. Cultura Organizacional

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.

Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PLAZO EJECUCIÓN
Realizar una comunicación interna específica para la difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad, así como de su desarrollo y seguimiento en aquellos aspectos que proceda.	Sí	Nº de comunicaciones internas realizadas.	julio - diciembre 2025
Designar a una persona responsable de la Igualdad de oportunidades y comunicarlo a la plantilla.	-	Persona designada. Comunicación realizada.	julio - diciembre 2025
Habilitar en la página web, el portal del/a empleado/a y otros medios de comunicación (tablones de anuncios, revistas, etc.), donde se incluya información sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.	-	Espacio habilitado.	julio - diciembre 2025
Informar al menos con carácter anual al Comité de Dirección de la Compañía sobre la evolución de los indicadores de igualdad.	Sí	Nº de comunicaciones realizadas.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades de manera explícita en los documentos estratégicos de la organización.	Sí	Compromiso incluido.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Difundir externamente el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.		Nº de comunicaciones externas realizadas.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Exigir el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad a las empresas con las que colabora la organización.		Nº de empresas a las que se les ha comunicado el compromiso sobre el total de empresas colaboradoras.	enero - diciembre 2026
Informar sobre la existencia de un Plan de Igualdad y de un Protocolo de Acoso a las nuevas incorporaciones.		Nº de nuevas incorporaciones informadas sobre el plan de igualdad y el protocolo de acoso sobre el Nº total de nuevas incorporaciones.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Encuesta a la plantilla para conocer su percepción sobre la igualdad de oportunidades en la organización.		Encuesta realizada.	enero - diciembre 2027

5.9. Comunicación

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.

Incluir un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la organización.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	PLAZO EJECUCIÓN
Hacer un uso inclusivo del lenguaje y utilizar imágenes no estereotipadas.	Sí	Comunicación incluyente establecida.	Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Para ello es fundamental haber establecido un sistema de indicadores durante el diseño del plan de igualdad, que permita realizar un seguimiento y una evaluación de los resultados conseguidos.

6.1. Objetivos y ejes de la Evaluación

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- **Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan**
- **Analizar el desarrollo del proceso del Plan**
- **Reflexionar sobre la continuidad de las acciones** (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- **Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la organización** de acuerdo con el compromiso adquirido

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

Evaluación de RESULTADOS

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados

Evaluación de PROCESO

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

Evaluación de IMPACTO

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RR.HH., etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

6.2. Comisión de Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad, integrada por la empresa y la representación de la plantilla. Esta comisión está constituida:

Por parte de la organización:

- María Soto de Prado.
- Luis Ignacio Hidalgo Toledo.
- Nerea Rodríguez Dalmau.
- Inmaculada Santamaría Planas.
- Miguel Romero Velasco.

Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

- Adolfo Hamer Flores (representante de Comité de Empresa sede Sevilla).
- Ana M.^a Muñoz Ruiz (representante de Comité de Empresa sede Córdoba).
- Tomás Jesús Marín Mena (delegado sindical sede Granada).
- Pablo Pérez Espigares (representante de Comité de Empresa sede Sevilla).
- Teresa Velasco Portero (representante de Comité de Empresa sede Córdoba).

El **principal objetivo de la comisión de seguimiento** del plan de igualdad será llevar a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas incluidas en el Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Esta comisión se reunirá anualmente de forma ordinaria, o cuando las circunstancias lo requieran de manera extraordinaria.

Funciones de la comisión de seguimiento del plan de Igualdad:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de informes anuales de seguimiento y uno intermedio y otro final de evaluación, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la organización, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión podrá realizar también funciones asesoras en materia de igualdad.

6.3. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

El Plan de igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la universidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Será en las reuniones de seguimiento del plan donde la Comisión valorará la necesidad de modificación del plan.

El plan podrá modificarse por consenso entre las partes. Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad se resolverán por votación o en caso de empate por consulta al resto de la plantilla. Si aun así continuase el empate se acudirá a un procedimiento de solución autónoma de conflictos.

7. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El calendario de la implantación de medidas será el establecido anteriormente, la frecuencia del seguimiento de estas anual y la evaluación a mitad de la vigencia del plan y al terminar ésta.

ACTIVIDADES / TAREAS	2025		2026				2027				2028				2029	
	3-T	4-T	1-T	2-T	3-T	4-T	1-T	2-T	3-T	4-T	1-T	2-T	3-T	4-T	1-T	2-T
Implantación de Medidas																
Seguimiento del Plan																
Evaluación Intermedia / Final																

ANEXO I. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El uso de indicadores permite hacer un seguimiento de la evolución de la plantilla a raíz de la implantación de las diferentes medidas de igualdad y una evaluación de los resultados y del impacto del Plan de Igualdad, algunos de los indicadores más relevantes que puede utilizar la empresa son:

1.1. Estructura de plantilla

- % de mujeres-% de hombres en plantilla
- % de mujeres-% de hombres por departamento
- % de mujeres-% de hombres por nivel jerárquico

1.2. Promoción

- % de mujeres-% de hombres promocionados
- % de mujeres-% de hombres promocionados por departamento
- % de mujeres-% de hombres promocionados por nivel jerárquico
- N° de mujeres promocionadas a puestos de responsabilidad sobre el total de promociones a puestos de responsabilidad

1.3. Formación

- N° de acciones formativas realizadas por hombres sobre el total de hombres en plantilla
- N° de acciones formativas realizadas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla
- % de hombres formados por departamento y nivel jerárquico
- % de mujeres formadas por departamento y nivel jerárquico
- N° de horas de formación recibidas por hombres sobre el total de hombres en plantilla
- N° de horas de formación recibidas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla
- % de hombres formados por materia formativa
- % de mujeres formadas por materia formativa

1.4. Conciliación

- % de mujeres-% de hombres por tipo de permiso, suspensiones de contrato y excedencias
- % de mujeres-% de hombres por nivel jerárquico por tipo de permiso, suspensiones de contrato y excedencias
- % de mujeres-% de hombres por tipo de contrato por tipo de permiso, suspensiones de contrato y excedencias

1.5. Acoso

- N° de casos de acoso/tipo de acoso/resolución

1.6. Brecha salarial

- Retribución media anual, fija y variable, de mujeres y hombres en puestos de igual valor

ANEXO II. DEFINICIONES

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan se han adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

2.1. 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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

2.2. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional 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 y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación 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 concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

2.3. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

2.4. Discriminación directa e indirecta.

Se considera 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. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera 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, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

2.5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye 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. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye 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. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

2.6. Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar 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. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

2.7. 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. (Art. 8 Ley 3/2007).

2.8. Indemnidad frente a represalias.

También 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. (Art. 9 Ley 3/2007).

2.9. 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. (Art. 10 Ley 3/2007).

2.10. Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos 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. (Art. 11 Ley 3/2007).

2.11. Tutela jurídica 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. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

2.12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Campus Córdoba

C/ Escritor Castilla Aguayo, 4
14004 - Córdoba
T. +34 957 222 100

Campus Sevilla

Avda. de las Universidades, 2
41704 - Dos Hermanas (Sevilla)
T. +34 955 641 600

Campus Granada

C/ Profesor Vicente Callao, 15.
18011 - Granada
T. +34 958 185 252

