



Universidad  
**LOYOLA**



# **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**UNIVERSIDAD LOYOLA**

# **EQUALITY**



Octubre 2018

## PLAN DE IGUALDAD

Universidad Loyola

Octubre 2018

### CONTENIDOS

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
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
<b>2. DEFINICIONES</b> .....	<b>7</b>
2.1. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.....	7
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.....	7
2.3. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.....	7
2.4. Discriminación directa e indirecta.....	7
2.5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	7
2.6. Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. ....	8
2.7. Discriminación por embarazo o maternidad.....	8
2.8. Indemnidad frente a represalias.....	8
2.9. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.....	8
2.10. Acciones positivas .....	8
2.11. Tutela jurídica efectiva .....	9
2.12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. ....	9
<b>3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>10</b>
3.1. Ámbitos de aplicación.....	11
3.2. Vigencia .....	11
<b>4. OJETIVOS GENERALES</b> .....	<b>12</b>
<b>5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS ASOCIADAS</b> .....	<b>13</b>
5.1. Acceso al empleo.....	14

5.1.1. Revisar procedimientos y herramientas de selección.....	14
5.1.2. Fomentar la representación equilibrada .....	15
<b>5.2. Promoción del personal</b> .....	<b>16</b>
5.2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades .....	16
5.2.2. Fomentar la promoción de mujeres donde estén subrepresentadas.....	16
5.2.3. Cultura institucional basada en la igualdad de oportunidades .....	17
5.2.4. Plan de Formación que incluya la perspectiva de género.....	18
5.2.5. Uso de la formación para corregir desequilibrios de género en la plantilla .....	19
<b>5.3. Retribución</b> .....	<b>20</b>
5.3.1. Garantizar la igualdad de retribución.....	20
<b>5.4. Conciliación de la vida personal y profesional</b> .....	<b>21</b>
5.4.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.....	21
<b>5.5. Acoso</b> .....	<b>22</b>
5.5.1. Protocolo de actuación en casos de acoso sexual.....	22
<b>5.6. Cultura Organizacional</b> .....	<b>23</b>
5.6.1. Difusión de la cultura organizacional. ....	23
5.6.2. Promoción de la igualdad en la comunicación de la organización. ....	24
<b>6. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>25</b>
<b>6.1. Seguimiento y Evaluación</b> .....	<b>25</b>
<b>6.2. Comisión de Seguimiento y Evaluación</b> .....	<b>26</b>

## 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 más de 190 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.

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 de igualdad 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 Universidad Loyola en materia de género, 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 plantearán 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 establecerán 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 Universidad Loyola.

Para la elaboración de dicho plan se crearán grupos de trabajo formado por personas con conocimientos de la Institución, experiencia en diversas áreas, así como con la participación de los representantes de los trabajadores a través de un equipo de trabajo creado específicamente al efecto.

## 1.5. Compromiso de la Universidad Loyola con la igualdad

La Universidad Loyola ha demostrado en los últimos años 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 promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla, reconociendo por otra parte la especial dificultad que puede suponer en nuestro sector

de actividad la inclusión de la mujer en determinadas actividades profesionales donde actualmente no está representada.

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.

## 2. 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).

## 3. 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. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.*

De esta forma, el Plan de Igualdad de la Universidad Loyola comprende:

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

Y se estructura en siete áreas:

- ACCESO AL EMPLEO
- FORMACIÓN
- PROMOCIÓN
- RETRIBUCIÓN
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- ACOSO
- CULTURA ORGANIZACIONAL

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la Institución 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.

## **3.1. Ámbitos de aplicación**

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal, en todos los centros de trabajo que la Universidad Loyola tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

## **3.2. Vigencia**

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando ésta en julio de 2018. Transcurrido este plazo será objeto de una revisión o actualización más profunda.

## 4. OJETIVOS 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 Institución.

Los objetivos generales del presente plan son los siguientes:

- **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** en la empresa **la ausencia de discriminación**, directa o indirecta, **por razón de sexo**, y, especialmente las derivadas 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 en la empresa una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- **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 empresa.
- **Prevenir el acoso sexual** y acoso por razón de sexo, diseñando un protocolo de acoso 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 de la organización**.
- **Promocionar el bienestar físico, psíquico y social** de los empleados y empleadas.
- **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 institución, 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 Universidad Loyola 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 con la igualdad.

## **5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS ASOCIADAS**

Del análisis de los datos de la situación real de UNIVERSIDAD LOYOLA en materia de género, 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 definirán las medidas específicas encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla. En las próximas páginas se detalla, para cada uno de los objetivos específicos marcados, las diferentes medidas aplicadas o por aplicar, así como el plazo en que hayan sido implementadas o se vaya a marcar para implementarlas.

## 5.1. Acceso al empleo

### 5.1.1. Revisar procedimientos y herramientas de selección

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	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
<p>Revisar el lenguaje utilizado en los diferentes documentos del área de selección para que sea un lenguaje incluyente. Concretamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el formulario de solicitud interna, que rellena la persona responsable del centro o servicio que tiene necesidad de una nueva incorporación.</li> <li>• En la denominación y descripción de los puestos de trabajo, utilizando tanto el femenino como el masculino (por ejemplo, Profesor/a), o una denominación genérica (Profesorado).</li> <li>• En los anuncios de empleo.</li> <li>• En los impresos de solicitud que rellenan las personas candidatas.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. N° de DPT que utilizan un lenguaje incluyente sobre el total de DPT</li> <li>2. N° de anuncios de empleo que utilizan un lenguaje incluyente sobre el total de anuncios</li> <li>3. N° de documentos del área de selección que utilizan un lenguaje incluyente sobre el total de documentos.</li> </ol>	Servicio de RR.HH. / Área Selección	Desde JUL de 2018
<p>Revisar la información contenida/solicitada en los diferentes documentos del área de selección, para que no se solicite información como género, edad, estado civil, responsabilidades familiares, etc., concretamente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el formulario de solicitud interna.</li> <li>• En las descripciones de los puestos de trabajo.</li> <li>• En los anuncios de empleo.</li> <li>• En los impresos de solicitud que rellenan las personas candidatas.</li> </ul>	Documentos revisados	Servicio de RR.HH. / Área Selección	JUL 2018
<p>Sensibilizar y dar formación específica sobre igualdad de oportunidades y no discriminación a todas las personas que participan en el proceso de selección, desde el departamento de RR.HH. hasta las personas responsables de los departamentos que tienen una vacante.</p>	N° de personas formadas sobre el total de personas que participan en los procesos de selección	Servicio de RR.HH. / Área Desarrollo	Desde JUL 2018

Evitar las preguntas de carácter personal (estado civil, responsabilidades familiares, etc.) en la entrevista de selección.	Preguntas eliminadas	Servicio de RR.HH. / Área Selección	Desde JUL 2018
Introducir un apartado de Igualdad de Oportunidades en el Manual de bienvenida y garantizar que es entregado a todas las nuevas contrataciones.	Apartado incluido Nº de nuevas incorporaciones que reciben el manual sobre el total de nuevas incorporaciones	Servicio de RR.HH. / Área Selección	Desde JUL 2018
Establecer en las cláusulas de los servicios contratados (p.ej. ETTs, consultoras de selección, headhunters) 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 selección contratadas	Servicio de RR.HH. / Área Selección/ Dpto. Compras	JUL 2018

## 5.1.2. Fomentar la representación equilibrada

Fomentar la representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	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.	Nº de hombres/mujeres contratadas en departamentos o niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas sobre el total de personas contratadas en esos departamentos o niveles jerárquicos	Dpto. de RR.HH. / Área Selección	Desde JUL 2018
Establecer en todos los procesos de selección, la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, acceda al puesto vacante la persona del sexo menos representado.	Número de acciones positivas realizadas	Dpto. de RR.HH. / Área Selección	Desde JUL 2018
Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos y puestos, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de mujeres-% de hombres en plantilla</li> <li>% de mujeres-% de hombres por departamento</li> <li>% de mujeres-% de hombres por nivel jerárquico</li> </ul>	Dpto. de RR.HH. / Área Selección	Anualmente, durante toda la vigencia del plan.

## 5.2. Promoción del personal

### 5.2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades

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	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Sensibilizar y dar formación específica sobre igualdad de oportunidades y no discriminación a todas las personas que participan en el proceso de promoción, desde el departamento de RR.HH. hasta las personas responsables de los departamentos que tienen una vacante.	Nº de personas formadas sobre el total de personas que participan en los procesos de promoción	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	Desde JUN 2018
Establecer un sistema que garantice que todas las personas que intervienen en el proceso de promoción utilicen criterios objetivos de promoción para cada puesto de trabajo que sea conocido y aplicado por todas las personas que participan en el proceso de promoción, con el objetivo de evitar los prejuicios y estereotipos sexistas.	Sistema establecido	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	Desde JUN 2018

### 5.2.2. Fomentar la promoción de mujeres donde estén subrepresentadas

Fomentar la promoción de mujeres en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
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 responsabilidad).	Nº de mujeres con plan de carrera sobre el total de mujeres en plantilla	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	Desde JUN 2018
En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos las personas del sexo menos representado en el área o nivel jerárquico al que se pretenda ascender.	Nº de acciones positivas realizadas	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	JUN 2018- vigencia del plan

Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las mismas (60-40%), en los niveles jerárquicos en los que se encuentren subrepresentadas.	Nº de hombres/mujeres promocionadas a departamentos o niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas sobre el total de personas promocionadas en esos departamentos o niveles jerárquicos	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	JUN 2018- vigencia del plan
Disponer de información estadística sobre las promociones de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de mujeres-% de hombres promocionados</li> <li>• % de mujeres-% de hombres promocionados por departamento</li> <li>• % de mujeres-% de hombres promocionados por nivel jerárquico</li> <li>• Nº de mujeres promocionadas a puestos de responsabilidad sobre el total de promociones a puestos de responsabilidad</li> </ul>	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	Anualmente, durante toda la vigencia del plan.

### 5.2.3. Cultura institucional basada en la igualdad de oportunidades

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

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y en seguimiento de planes.	Nº de personas formadas sobre el total de personas que forman la Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad, coordinada por Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	JUN 2018 - 2019
Realizar acciones de sensibilización para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.	Nº de personas con equipo sensibilizadas sobre el total de personas con equipo	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	JUN 2018 - 2019
Formar y/o sensibilizar a toda la plantilla sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.	Nº de personas formadas sobre el total de personas en plantilla	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	JUN 2018 - 2019
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.	Modulo introducido	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	JUN 2018 - 2019

## 5.2.4. Plan de Formación que incluya la perspectiva de género

Incluir la perspectiva de género en el Plan de Formación.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
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	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo / Área Comunicación Interna	JUN 2018 - vigencia del plan
Establecer un sistema que permita solicitar formación directamente a RRHH sin que tenga que ser autorizada por la persona responsable del puesto, y comunicarlo a la plantilla.	Nº de personas que utilizan el sistema sobre el total de personas en plantilla	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	A partir de JUN 2018
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	Dpto. de RR.HH.	A partir de JUN 2018
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	Dpto. de RR.HH. / Área Selección / Formación	A partir de JUN 2018

## 5.2.5. Uso de la formación para corregir desequilibrios de género en la plantilla

Fomentar la formación de mujeres, y utilizar la formación para corregir los desequilibrios en la distribución de la plantilla.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Verificar que el número de horas de formación recibida por hombres y mujeres es similar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de horas de formación recibidas por hombres sobre el total de hombres en plantilla</li> <li>Número de horas de formación recibidas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla</li> </ul>	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	JUN 2018- vigencia del plan
Formar a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os, para poder acceder a determinados puestos y buscar el equilibrio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de hombres/mujeres formadas en especialidades subrepresentados/as</li> </ul>	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	JUN 2018- vigencia del plan
Disponer de información estadística sobre la formación recibida por mujeres y hombres (número de acciones formativas y número de horas de formación) en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de formación, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de acciones formativas realizadas por hombres sobre el total de hombres en plantilla</li> <li>Nº de acciones formativas realizadas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla</li> <li>% de hombres formados por departamento y nivel jerárquico</li> <li>% de mujeres formadas por departamento y nivel jerárquico</li> <li>Nº de horas de formación recibidas por hombres sobre el total de hombres en plantilla</li> <li>Nº de horas de formación recibidas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla</li> <li>% de hombres formados por materia formativa</li> <li>% de mujeres formadas por materia formativa</li> </ul>	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	Anualmente, durante toda la vigencia del plan.

## 5.3. Retribución

### 5.3.1. Garantizar la igualdad de retribución

Garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Establecer un sistema salarial objetivo y transparente que tenga en cuenta el desempeño en el puesto de trabajo, que corrija las diferencias en función del sexo, y que incluya criterios objetivos tanto para el salario fijo como variable.	Sistema establecido	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	Desde JUN 2018
Disponer de información estadística sobre las retribuciones, fijas y variables, de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	Retribución media, fija y variable, de hombres y mujeres por nivel jerárquico y departamento	Dpto. de RR.HH. / Área Desarrollo	Anualmente, durante toda la vigencia del plan.

## 5.4. Conciliación de la vida personal y profesional

### 5.4.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Elaborar un manual de medidas de conciliación y comunicarlo a la plantilla.	Manual del plan. Personas que lo reciben.	Dpto. de RR.HH. / Área Com. Interna	JUN 2018
Establecer una herramienta concreta para identificar las necesidades de conciliación de la plantilla. Grupos de trabajo por áreas de interés.	Creación de los grupos de trabajo por áreas de interés.	Dpto. de RR.HH.	JUN 2018
Introducir medidas nuevas detectadas a través del estudio de necesidades de conciliación.	Análisis realizado/medidas incorporadas	Dpto. de RR.HH.	Desde JUN 2018
Garantizar que las responsabilidades familiares no sean un obstáculo para desempeñar determinados puestos de responsabilidad.	Nº mujeres/hombres con responsabilidades familiares en puestos de responsabilidad sobre total de mujeres/hombres en puestos de responsabilidad	Dpto. de RR.HH.	JUN 2018 - vigencia del plan
Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de personas con jornada distinta de la completa o en excedencia por motivos familiares que participan en cursos de formación sobre el Nº de personas con jornada distinta de la completa o en excedencia por motivos familiares Nº de personas con jornada distinta de la completa o en excedencia por motivos familiares que participan en proceso de promoción sobre el nº de personas con jornada distinta de la completa o en excedencia por motivos familiares	Dpto. de RR.HH./ Área Desarrollo	JUN 2018
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, nivel jerárquico y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Igualdad.	% 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	Dpto. de RR.HH.	Anualmente, durante toda la vigencia del plan.

## 5.5. Acoso

### 5.5.1. Protocolo de actuación en casos de acoso sexual.

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

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Elaborar un protocolo de actuación para casos de acoso, que incluya medidas de prevención y comunicarlo a la plantilla.	Protocolo elaborado Nº de personas informadas sobre el total de personas en plantilla	Dpto. de RR.HH.	Desde JUL 2018
Elaborar un protocolo de actuación para casos de acoso, que incluya medidas de prevención aplicable al alumnado y comunicarlo.	Protocolo elaborado Nº de personas informadas sobre el total de personas en plantilla y del alumnado	Dpto. de RR.HH.	Desde JUL 2018
Sensibilizar y dar formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla. Esta formación puede ir unida a la formación sobre igualdad de oportunidades comentada en el apartado de formación.	Nº de personas formadas sobre el total de personas en plantilla	Comisión de Igualdad, coordinada por Dpto. de RR.HH./ Área Desarrollo	JUL 2018 - 2019
Introducir un apartado de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Mobbing en el Manual de bienvenida y garantizar que es entregado a todas las nuevas contrataciones.	Apartado incluido Nº de nuevas incorporaciones que reciben el manual sobre el total de nuevas incorporaciones	Dpto. de RR.HH.	JUL 2018
Informar a la Comisión de Igualdad del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad.	Nº de casos de acoso/tipo de acoso/resolución	Dpto. de RR.HH.	Anualmente, durante toda la vigencia del plan.

## 5.6. Cultura Organizacional

### 5.6.1. Difusión de la cultura organizacional.

Difundir una cultura institucional 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	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Desarrollar una campaña de comunicación del Plan de Igualdad dirigida a toda la plantilla, no sólo trasladando el contenido del Plan de Igualdad, sino sensibilizando en materia de igualdad de oportunidades.	Campaña realizada	Comisión de Igualdad, coordinada por Dpto. de RR.HH, Área Desarrollo/ Área Comunicación Interna	JUL-DIC 2018
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.	Espacio habilitado	Dpto. de Comunicación/ Área Comunicación Interna	JUL-DIC 2018
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de la política igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecidos en la compañía.	% de empresas informadas sobre el total de empresas colaboradores y proveedoras.	Dpto. de RR.HH./Compras	JUL-DIC 2018
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la institución, que coordine el Plan, participe en su implementación, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Igualdad.	Persona designada	Dpto. de RR.HH.	JUL-DIC 2018
Difundir la existencia, dentro de la institución de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Comunicación realizada	Dpto. de RR.HH. (persona de la empresa de la Comisión del Plan del Igualdad)	JUL-DIC 2018
Crear una Comisión de Igualdad.	Comisión creada	Dpto. de RRHH/Responsable de Igualdad	JUL-DIC 2017

# PLAN DE IGUALDAD

La persona responsable de igualdad informará a la comisión de igualdad semestralmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Información aportada	Responsable de Igualdad	Desde JUL 2018 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Implementar acciones de información periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad.	Acciones realizadas	Comisión de Igualdad, coordinada por Dpto. de RR.HH./ Área Desarrollo	Desde JUL 2018 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).
Estudiar la posibilidad de presentarse a algún distintivo, certificado o premio relacionado con la igualdad de oportunidades y/o la conciliación de la vida personal y profesional.	Estudio realizado Nº de presentaciones realizadas	Dpto. de RR.HH./Comunicación	JUL-DIC 2018
Participar en actividades de promoción de la igualdad de oportunidades.	Nº de actividades	Dpto. de RR.HH./Comunicación	Desde JUL 2018 y durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual).

## 5.6.2. Promoción de la igualdad en la comunicación de la organización.

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la institución (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Nº de hombres-mujeres sensibilizadas sobre el total de personas encargadas de los medios de comunicación de la institución.	Dpto. de RR.HH./ Área Desarrollo	ENE-DIC 2018
Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (revista, intranet, etc.) y externas (página web, campañas de publicidad, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Revisión realizada	Dpto. de Comunicación	ENE-DIC 2018

## **6. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

### **6.1. Seguimiento y Evaluación**

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.

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 de acuerdo con el compromiso adquirido

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

#### **1. 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

#### **2. 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

#### **3. Evaluación de IMPACTO**

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la institución.
- Cambios en la cultura de la institución: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, 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 personal en representación de la empresa y por representantes de los trabajadores, que se creará para llevar a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas incluidas en el Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión de naturaleza paritaria que se reunirá semestralmente o cuando las circunstancias lo requieran.

### **Funciones de la Comisión 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 un informe semestral, intermedio y final que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad, 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.

### Campus Córdoba

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

---

### Campus Sevilla

Avda. de las Universidades s/n  
41704 - Dos Hermanas (Sevilla)  
T. +34 955 641 600

---

### Campus Granada

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

