



II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL CENTRO UNIVERSITARIO SAN ISIDORO

2025 – 2028

Aprobado en Consejo de Gobierno de 5 de marzo de 2025

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL CENTRO UNIVERSITARIO SAN ISIDORO, ADSCRITO A LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA

ÍNDICE

1. Presentación	3
2. Marco normativo	6
2.1. Marco internacional	6
2.2. Marco estatal	6
2.3. Marco de la Comunidad Autónoma Andaluza	7
3. Estructura organizativa	7
4. Personas destinatarias	8
5. Ejes / Objetivos / Acciones	8
5.1. Eje 1.- Comunicación, sensibilización y formación	8
5.2. Eje 2.- Docencia, investigación e innovación	11
5.3. Eje 3.- Acoso discriminación y violencia de género	12
6. Vigencia	13
7. Evaluación y seguimiento	13
8. Anexo 1. Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo	14

1. PRESENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos internacionales sobre derechos humanos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y un principio fundamental en la Unión Europea recogido en sus Tratados y numerosas Directivas que han sido incorporadas en nuestro ordenamiento jurídico.

El Tratado de la Unión Europea (TUE, 2010) estableció el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un valor común de la UE (artículo 2). Asimismo, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea estableció la igualdad de género y la lucha contra cualquier discriminación por razón de sexo como objetivos de la Unión que deben estar presentes en todas sus acciones y políticas (artículos 8 y 10), asumiendo, así, el carácter transversal de la igualdad. La igualdad de mujeres y hombres es, también, un derecho fundamental que debe garantizarse en todos los ámbitos, de conformidad con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículo 23, 2000). Esta normativa legitima el establecimiento de acciones positivas que incidan no solo en las oportunidades, sino también en los resultados, con el fin de erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres (artículo 141.4 del TUE).

En nuestro país, la promulgación de la Constitución de 1978, al prohibir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, supuso el punto de partida de la igualdad legal hombre- mujer (art. 14 y 9.2). Pero esta norma no ha sido suficiente para llegar a la igualdad real, de ahí que haya sido necesario implantar políticas concretas para corregir estas desigualdades.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, considera el sistema educativo un ámbito clave para incidir en la erradicación de la violencia contra las mujeres. El artículo 4 de la Ley indica que las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación en igualdad y no discriminación de forma transversal.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece en su artículo 25 que, en el ámbito de la educación superior, se fomentará la enseñanza y la investigación sobre el significado y el

Alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. En particular, y a tal fin, las administraciones públicas promoverán (i) la inclusión, en los planes de estudio, de la enseñanza en materia de igualdad entre mujeres y hombres; (ii) la creación de posgrados específicos; y (iii) la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia y la incorporación de los aspectos de género en los estudios y estadísticas que se lleven a cabo.

Por otra parte, la Ley Orgánica 2/2023, de 12 de abril, del Sistema Universitario, señala en su preámbulo que “el feminismo ha modificado las relaciones humanas en términos de equidad de género, cambiando profundamente la educación de las personas y contribuyendo a la feminización mayoritaria del estudiantado”. Su artículo 2 dispone que el ejercicio de las funciones de la universidad tendrá como referente los derechos

humanos y fundamentales, la memoria democrática, el fomento de la equidad, el impulso de la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático y los valores que se desprenden de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la igualdad. Su artículo 4 exige a las universidades contar con los planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades y medidas para corrección de la brecha salarial entre hombres y mujeres y el 37 dispone que las universidades garantizarán al estudiantado que no será discriminado por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, tiene como principios básicos el respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva a favor de colectivos vulnerables y la eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión, convicciones o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Asimismo, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en su disposición adicional decimotercera, establece la inclusión de la perspectiva de género “como categoría transversal” y la promoción de los estudios de género y de las mujeres.

El vigente Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la Organización de las Enseñanzas Universitarias y del Procedimiento de Aseguramiento de su Calidad, en su art. 4 “Principios rectores en el diseño de los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales”, apartado 2, señala que los planes de estudio, “deberán tener como referente los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en particular:

...b) el respeto a la igualdad de género atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres, y al principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, enfermedad, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de Garantía Integral de la Libertad Sexual, dispone en su artículo 24 y 25 que las universidades impulsarán la inclusión de contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, sensibilización, detección y formación en materia de violencias sexuales en los planes de estudios de los títulos universitarios oficiales que conducen al ejercicio de profesiones docentes y en el ámbito de ciencias de la salud y servicios sociales y que en la formación permanente del profesorado universitario y del personal de administración y servicios se incorporaran contenidos dirigidos a la capacitación para la prevención, sensibilización y detección en materia de violencias sexuales.

Finalmente, el artículo 32 de esa norma, exige incorporar a los mencionados planes de estudios, contenidos en materia de igualdad de género y de prevención y erradicación de violencias sexuales.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un programa impulsado por las

Naciones Unidas cuyo objetivo principal es velar por la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. Cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con 169 metas, abarcando las diferentes esferas económica, social y ambiental.

El ODS 5 está dedicado a “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y contiene metas específicas para su implementación. El compromiso de la comunidad internacional por la igualdad de género se refleja además de forma transversal en el resto de los ODS. Del mismo modo, el ODS 8.5 “pleno empleo y trabajo sostenible” establece: “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

El Objetivo 5, Igualdad de género, tiene las siguientes metas:

- **5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- **5.2** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- **5.3** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- **5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- **5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- **5.6** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- **5.A** Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- **5.B** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
- **5.C** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

El Centro Universitario San Isidoro, adscrito a la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, en aras de su compromiso con los derechos humanos, el fomento de la igualdad entre mujeres y

hombres, la responsabilidad social, y la lucha contra cualquier tipo de violencia sexual, acoso y discriminación, entre ellas la discriminación por razón de sexo, considera prioritario la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de carácter académico que desarrolle propuestas adaptadas a la realidad actual de su comunidad universitaria.

El Plan pretende ser un instrumento útil para la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual o violencia sexual las desigualdades y discriminación por razón de sexo o género, coadyuvando a la garantía integral de la libertad sexual través de la sensibilización, la formación, la investigación, la docencia, la innovación y la construcción de valores de igualdad entre la comunidad universitaria, todo ello atendiendo a la transversalidad de género.

El presente plan, cuyos ejes de actuación afectan a toda la comunidad universitaria, se complementa con el Plan de Igualdad de Empresa, de ámbito laboral, regulado por el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Este plan es negociado por la empresa con la representación de las personas trabajadoras.

2. MARCO NORMATIVO

2.1. Marco internacional

- Convenio Europeo de Derechos Humanos
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023. Consejo de Europa
- Comité CEDAW de Naciones Unidas. Informe sobre España (2015)
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011 (instrumento de ratificación por España 2014)
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas

2.2. Marco estatal

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de Acciones Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Educación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres.
- Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la Organización de las Enseñanzas Universitarias y del Procedimiento de Aseguramiento de su Calidad.
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria.

- Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI.
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y no Discriminación de las Personas LGTBI en las Empresas.
- Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

2.3. Marco de la Comunidad Autónoma Andaluza

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Acciones de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades.

3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

A la hora de implementar el II Plan de Igualdad, es necesaria una estructura organizativa para realizar un trabajo interno, interdisciplinar y de participación con la sociedad. Esta estructura se articula en torno al Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional contando siempre con el apoyo de la Oficina de Igualdad de la Universidad de adscripción.

El Servicio de Igualdad y a la Diversidad Funcional estará a cargo de una persona designada por el órgano de administración que será la responsable de impulsar y supervisar la ejecución del presente Plan. En su ejecución participan distintos sectores de la comunidad académica y para ello se recabará la información y apoyos necesarios para la ejecución del mismo. A tal efecto, podrá contar con el/la técnico de igualdad y el/la técnico de atención a la diversidad funcional, que actuarán bajo su supervisión. La persona responsable del Servicio elaborará un informe de seguimiento intermedio, proponiendo propuestas de mejora, al segundo año de entrada en vigor del Plan, y un informe final de evaluación, al tercer año de su vigencia. La persona responsable del Servicio instruirá las denuncias internas por acoso o violencia de género, violencia sexual, o por cualquier tipo de discriminación, de acuerdo con el protocolo establecido.

El Servicio de Igualdad y de Atención Diversidad Funcional cuenta con una Comisión, integrada por la persona responsable del servicio, que la presidirá, y por cinco personas, cuatro con perfil docente en el ámbito de la comunicación, la salud, pedagogía y derecho y

otra con perfil de PTGAS. A requerimiento de la persona que ejerza la presidencia, participarán en la comisión la técnica de igualdad y el/la técnico de atención a la diversidad funcional, para someter a la misma sus propuestas o informes, con voz y sin voto.

Asimismo, y para aquellos supuestos de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, el protocolo de prevención, que se anexa a este documento, establece la creación de la Comisión Técnica de Prevención de Acoso.

4. PERSONAS DESTINATARIAS

Se aplicará a toda la comunidad universitaria del Centro Universitario San Isidoro.

5. EJES / OBJETIVOS / ACCIONES

El plan de igualdad se articula en torno a tres ejes que contemplan objetivos y acciones:

EJE 1.- COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

EJE 2.- DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

EJE 3.- PREVENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

5.1. EJE 1.- COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

ACCIÓN 1.1.- Desarrollar en el Centro actividades de sensibilización sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad, en particular en torno a la celebración de los días 11 de febrero (Día de la Mujer y la niña en la Ciencia) 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el 25 de noviembre (Día internacional por la eliminación de la violencia contra las mujeres) y difusión de las mismas.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Número de acciones desarrolladas.

ACCIÓN 1.2.- Facilitar la difusión de las actuaciones y actividades organizadas por el Centro Universitario San Isidoro en materia de género e igualdad.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan

Indicadores :	Aumento anual del número de actuaciones publicadas en la cartelera, web y en las Redes Sociales en el ámbito de la igualdad, por el Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional
---------------	--

ACCIÓN 1.3.- Incluir contenidos y programas de formación en materia de igualdad de género y de prevención, sensibilización y detección en materia de violencias sexuales, y detección de situaciones de acoso incluyendo la violencia sexual en los Planes de Formación Permanente del PTGAS y del PDI del Centro.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional / Responsables de formación del PDI y del PTGAS
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Número de cursos ofertados

ACCIÓN 1.4. Diseñar y desarrollar acciones de formación en materias de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, igualdad y prevención, sensibilización y detección en materia de violencias sexuales.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional / Subdirección de investigación del Centro
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Número de acciones realizadas

ACCIÓN 1.5. Introducir contenidos y resultados en los distintos planes de estudios, cuando ello sea pertinente, relativos a la perspectiva de género, igualdad de género, no discriminación, prevención, sensibilización, detección y formación en materia de acoso y violencia sexual.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional / Subdirección de investigación del Centro
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Número de acciones realizadas.

ACCIÓN 1.6.- Fomentar la participación de mujeres entre las personas expertas que imparten conferencias en actos institucionales, jornadas, seminarios, etc.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad, a la Diversidad Funcional / Dirección de Comunicación y Relaciones externas.
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Número de mujeres participantes en actos, jornadas, seminarios / número de actos institucionales, jornadas, seminarios realizados.

ACCIÓN 1.7.- Realizar acciones de visibilidad de las mujeres científicas e investigadoras orientadas a alumnado de enseñanzas previas al acceso a los Grados (acciones de captación), en particular en los Grados con más presencia de hombres (Ciencias de la Actividad Física y del Deporte y Administración y Dirección de Empresas).

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad, a la Diversidad Funcional / Dirección de Comunicación y Relaciones externas.
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Número de acciones realizadas

ACCIÓN 1.8.- Visibilizar la actividad investigadora de las mujeres que forman parte del cuerpo de PDI del Centro Universitario San Isidoro.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad a la Diversidad Funciona / Dirección de Comunicación y Relaciones externas.
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Porcentaje de trabajos en los que la primera firmante sea una mujer. Porcentaje de trabajos entre cuyos firmantes se encuentra una mujer

ACCIÓN 1.9.- Facilitar el uso del lenguaje inclusivo mediante la elaboración de una guía al efecto. Ponerla a disposición de la comunidad universitaria al menos por correo electrónico institucional.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional / Secretaría General
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Aprobación y difusión de la Guía a las Direcciones académicas de Grado.

ACCIÓN 1.10.- Incluir en la Carta de Servicios del Centro y en la web, referencia al Servicio encargado de las acciones en el ámbito de la Igualdad.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional / Consejo de Gobierno
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Inclusión del Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional en la Carta de Servicios

ACCIÓN 1.11.- Difundir el Servicio de Atención a la Igualdad

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Inclusión de información sobre el Servicio de Atención a la Igualdad en la cartelería, redes sociales y web del Centro.

5.2. EJE 2.- DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

ACCIÓN 2.1.-Elaborar una Guía para incluir la perspectiva de género en las Guías Docentes, y publicitarla a través de correo electrónico y Consejo departamental a los profesores responsables de asignatura para la adaptación de las Guías Docentes.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional/ Dirección de Unidad Docente
Temporalización:	Anual
Indicadores :	Elaboración, revisión y divulgación de la Guía en Consejo departamental.

ACCIÓN 2.2.- Dar visibilidad a las investigaciones que se vengán desarrollando desde el Centro sobre igualdad de género o aplicando la perspectiva de género mediante actividades y/o publicaciones expresas en web y redes.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional / Subdirección de investigación del Centro
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Número de investigaciones realizadas y difundidas.

ACCIÓN 2.3.- Promover las investigaciones científicas con perspectiva de género en el marco del Plan Propio de Investigación del Centro Universitario San Isidoro.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional / Subdirección de investigación del Centro
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Número de investigaciones relacionadas con la igualdad o perspectiva de género realizadas.

ACCIÓN 2.4.- Valorar positivamente en la convocatoria de los proyectos de innovación docente, aquellas experiencias que se presenten con perspectiva de género y que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional / Responsable de Formación del PDI
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Número de Proyectos de innovación docente, que incorporan perspectiva de género y que fomentan la igualdad entre hombres y mujeres.

ACCIÓN 2.5.- Incorporar contenidos y resultados con perspectiva de género en los distintos planes de estudios, relativos a la igualdad de género, y a la prevención, sensibilización, detección y formación en materia de violencias sexuales en lo que resulte coherente con el título y las competencias inherentes a los mismos Hacer un análisis y propuestas de mejora de cómo se encuentra incorporados los elementos anteriores en las diferentes enseñanzas oficiales que se oferten, según proceda y siempre atendiendo a su naturaleza académica específica y a los objetivos formativos de cada título.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional / DAGs
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Realización de análisis con propuestas de mejora y modificaciones introducidas en los resultados y contenidos de los distintos planes de estudio

5.3. EJE 3.- PREVENCIÓN DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

ACCIÓN 3.1.- Desarrollar campañas de sensibilización, prevención y detección de la Violencia de Género y del Acoso por razón de sexo o discriminación.

ACCIÓN 3.2 Aplicar y facilitar medidas de apoyo a la víctima y protección en casos de

violencia de género, sexual o acoso

ACCIÓN 3.3 Establecer un protocolo prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como de conductas discriminatorias. Estableciendo el oportuno canal de denuncia.

Órgano Responsable:	Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional
Temporalización:	Durante la vigencia del Plan
Indicadores :	Número de campañas realizadas. Aprobación del protocolo. Número de denuncias presentadas y tramitadas. Número de víctimas de violencia de género y de acciones llevadas a cabo para su protección en el ámbito universitario.

6. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se aprueba con una vigencia inicial de tres años, desde enero de 2025 hasta enero de 2028, con la posibilidad de ser prorrogado hasta un máximo de dos años más por acuerdo expreso del Consejo de Gobierno del Centro Universitario San Isidoro.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Servicio de Atención a la Igualdad y a la Diversidad Funcional del Centro Universitario San Isidoro, bajo la supervisión de la persona responsable del mismo, será el órgano encargado de la ejecución, evaluación y seguimiento del presente Plan de Igualdad.

En este sentido, deberá aprobar un informe intermedio de seguimiento a los dos años de su vigencia; si considera necesaria la realización de adaptaciones para la correcta implementación de las acciones, elevará las mismas al Consejo de Gobierno del Centro, para su aprobación.

De cara a la finalización de la vigencia del Plan, a los tres años de su entrada en vigor, deberá emitir el correspondiente informe final de evaluación, que elevará al Consejo de Gobierno.

8. ANEXO 1. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL.

El acoso sexual y/o por razón de sexo, violencia sexual y cualquier fórmula de discriminación directa o indirecta por razón de género, atenta contra diversos derechos fundamentales, y tiene un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Ambos, son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 45, establece que todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo, proscribiendo cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La existencia de un protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y frente a cualquier conducta de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, protege a los miembros de la comunidad académica, alumnado PTGAS y PDI, del Centro Universitario contra estas formas de violencia, sensibiliza y clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en el seno de la comunidad académica.

El objetivo principal del presente protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, o cualquier tipo de violencia sexual o discriminación por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno del Centro Universitario San Isidoro.

La dirección del Centro Universitario San Isidoro y la sociedad titular del mismo, Centro Andaluz de Estudios Universitarios S.L., manifiestan y publicitan, con la adopción del presente protocolo, su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, para evitar y resolver las posibles conductas de acoso y discriminación por razón de sexo en el seno de la comunidad académica.

A tales efectos, expresa su deseo de que todos los miembros de la comunidad académica (alumnado, PTGAS y PDI) sean tratados con dignidad y respeto, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de violencia conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo o discriminación por razón de sexo o género.

Todas las personas vinculadas a la comunidad universitaria del Centro Universitario tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo y académico en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. Las personas con responsabilidad, en virtud de su cargo o representación, deberán tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato

injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, la persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá presentar reclamación, queja o denuncia y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil. Todas las personas implicadas en el procedimiento objeto de este Protocolo habrán de buscar, de buena fe, el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia. Del mismo modo, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

CONCEPTOS

Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, y/o por razón de sexo pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora. De manera orientativa, podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

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.

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Chantaje sexual, también conocido como “acoso sexual *quid pro quo*”, en el que la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo, estudio o cualquier otra circunstancia que pueda afectar a la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o *quid pro quo* los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

Acoso ambiental: es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona o colectivo de personas que es objeto del mismo.

Agresión sexual: es un delito que consiste en atentar contra la libertad sexual de otra persona con violencia o intimidación. Está tipificado en el Código Penal, art. 178 a 180.

Acoso psicológico o moral: exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico).

Acoso discriminatorio: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona o grupo de personas que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Acoso por orientación sexual: cualquier conducta, u otras acciones, contra una persona o grupo de personas por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Principios de actuación

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

La investigación de las situaciones recogidas en este Protocolo debe respetar en todo momento la dignidad de las personas, el derecho a la intimidad y la presunción de inocencia, y adoptar las medidas oportunas para evitar represalia o discriminación. La instrucción del procedimiento se realizará con arreglo a los principios de celeridad, confidencialidad, imparcialidad y contradicción.

Procedimiento

Todo miembro de la comunidad académica que considere que ha sido objeto de acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género o de discriminación por razón de sexo, tendrá derecho a presentar queja internamente, sin menoscabo de las acciones penales o civiles a que la persona acosada pueda tener derecho y ejercer libremente.

Igualmente, toda persona que sufra en su ámbito personal una situación de violencia de género, que condicione el normal desarrollo de su actividad académica, podrá solicitar el apoyo del Centro en orden a la adaptación curricular o profesional que precise.

Cualquier miembro de la comunidad académica que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso, agresión o violencia sexual, que pueda afectar gravemente a la actividad académica, estará facultado a activar el procedimiento en la forma que se indica en el párrafo siguiente.

La queja podrá ser realizada por el/la reclamante o por otra persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, dirigiéndose por escrito a la dirección de correo electrónico de/la técnico de igualdad laguado@centrosanisidoro.es, que tomará constancia de su presentación y la derivará de forma inmediata al Secretario General, la

Dirección Académica y la Gerencia. Todas estas personas constituirán la *Comisión Técnica de Prevención de Acoso*. Cualquier miembro de esta comisión podrá invitar a participar en la misma, con voz y sin voto, a otra persona si lo considera conveniente para una mejor valoración de la situación. En ningún caso se admitirán escritos anónimos.

Recibida la queja, la persona responsable del Servicio de Igualdad y Atención a la Diversidad Funcional, realizará las averiguaciones necesarias y en el plazo máximo de 7 días hábiles convocará a la citada *Comisión Técnica de Prevención del Acoso*, que se reunirá con carácter inmediato.

Admitida a trámite la queja, se desarrollará por parte del/de la responsable del servicio la instrucción del procedimiento con arreglo a los principios que regulan el mismo, para ello, podrá recabar los apoyos e información que considere oportunos en el marco del deber de sigilo y confidencialidad y siempre respetando la sensibilidad de la persona afectada.

En el caso de que esa persona precise y solicite apoyo psicológico, se le pondrá en contacto con la psicóloga adscrita al Servicio de Igualdad y Atención a la Diversidad Funcional.

En cualquier momento del procedimiento, el/la técnico responsable de igualdad o la propia comisión podrá solicitar del órgano competente, mediante escrito motivado, las medidas provisionales que juzgue necesarias para la salvaguarda de los derechos e intereses legítimos de la persona agraviada o para el normal funcionamiento de la actividad académica.

La fase de instrucción estará encaminada a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 10 días hábiles, salvo que la investigación de los hechos obligue a la ampliación de dicho plazo por un tiempo imprescindible. De dicha ampliación se dejará constancia mediante escrito razonado.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, la Comisión Técnica emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, las medidas correctoras e incluso, sancionadoras que en su caso pudieran corresponder.

Cuando las medidas correctoras o sancionadoras sean de índole laboral, la decisión será adoptada por el órgano de administración.

Este Informe será remitido a la Gerencia, a la Dirección Académica, a la Secretaría General, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

De la misma forma, se dará conocimiento a los órganos competentes por si procede la adopción de las medidas disciplinarias y de prevención que correspondan, a la vista del informe de la Comisión Técnica.

La Dirección coordinará el seguimiento de las medidas adoptadas a los efectos de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.