

# PLAN DE IGUALDAD

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS DEL PLAN
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
4. COMISIÓN DE IGUALDAD
5. DIAGNÓSTICO
6. MATERIAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS
7. SEGUIMIENTO E INFORMACIÓN
8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
9. DEFINICIONES

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de sexos es un principio jurídico universal, reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española. La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres (en adelante, "Ley de Igualdad", aborda, más allá de la discriminación por desigualdad de trato, la igualdad sustancial entre hombres y mujeres, a través de políticas públicas y acciones administrativas para la igualdad.

La Ley de Igualdad contempla el establecimiento de acciones positivas por parte de las empresas para la consecución de una igualdad real y efectiva de las mismas, centrándose en el ámbito laboral. En este sentido, el artículo 45.1 de la LO 3/2007 indica que:

1. *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

El Plan de Igualdad es donde se resumen las acciones de la empresa y la ley lo define en su artículo 46.1:

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.*

El Plan de Igualdad de QUIBIM tiene la base en el compromiso de la Dirección, la voluntad de la Empresa y de todos los trabajadores de QUIBIM en el respeto e igualdad de trato de hombres y mujeres en todo momento y afecto a todas las actividades de QUIBIM, como queda recogido en la Quibiómica, manual de conducta interno de la Compañía.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de la Compañía en esta materia, obteniendo un diagnóstico de la empresa desde una perspectiva de género en los siguientes ámbitos:

- Selección
- Formación
- Promoción
- Política retributiva
- Conciliación de la vida laboral y personal
- Comunicación

Tras este análisis, se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas con el objetivo de continuar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la empresa.

QUIBIM manifiesta su más profundo rechazo y cero tolerancia ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral o por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, se incluye en este Plan de Igualdad un Protocolo de Actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo para prevenir comportamientos inapropiados e inadmisibles, así como la subsanación y erradicación de los mismos en caso de ocurrir.

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo fundamental del Plan de Igualdad es la promoción de la defensa y aplicación del principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

En cada ámbito de actuación, los objetivos son:

- Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o de discriminación por razones de género.
- Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, tanto los realizados por el Departamento de RRHH de QUIBIM como por empresas externas.
- Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, en todos los niveles jerárquicos, conjuntamente con los requisitos y méritos exigidos para cada nivel profesional.
- Conciliación de la vida profesional, familiar y personal: garantizar el derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los empleados de Quibim, atendiendo siempre a la ley, incluso adhiriendo medidas que favorezcan la conciliación.
- Protección durante las situaciones de embarazo y lactancia: evitar los posibles riesgos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género, en cumplimiento y aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Lenguaje: establecer unos criterios para la aplicación de un lenguaje e imágenes no sexistas en las políticas de comunicación, información, acceso al empleado y la formación, tanto dentro de la empresa como hacia el exterior.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

El presente Plan de igualdad se aplicará en todos los centros de trabajo y plantilla de QUIBIM, S.L. y empresas subsidiarias de la Compañía.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia indefinida y, en caso necesario, será modificado por acuerdo tras los oportunos análisis sobre la efectividad y/o éxito de su implantación, teniendo en cuenta las circunstancias existentes en cada momento.

#### 4. COMISIÓN DE IGUALDAD

En virtud de este Plan de Igualdad se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad en QUIBIM para velar por la aplicación del Plan, realizar un seguimiento sobre las acciones expuestas en el mismo y, en su caso, las modificaciones que sean oportunas.

Esta Comisión de Igualdad estará integrada por cuatro personas:

- 2 empleadas de QUIBIM con más de un año de antigüedad en la empresa (Sexo femenino),
- 1 perfil junior (Sexo masculino)
- Director de Recursos Humanos (Sexo masculino).

Las principales funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados y valorando posibles necesidades adicionales, nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias a contemplar.
- Activar y realizar las instrucciones necesarias previstas en el Protocolo de Actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Velar por su correcta aplicación.
- Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.
- Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad y resolver cualquier conflicto interpretativo o de aplicación del mismo.
- Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
- Realizar informes periódicos sobre la situación de igualdad, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas y en consideración con los siguientes aspectos:
  - Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - Eficacia de las medidas aplicadas.
  - Modificaciones propuestas en el Contenido del Plan.
- Realizar una Memoria Anual del Plan de Igualdad.
- Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad.
- Proponer a la Dirección de la Empresa la aplicación de medidas y campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad.

- Asesorar en las campañas de comunicación interna y externa desde una perspectiva de igualdad de género.

La Comisión de Igualdad se reunirá, al menos, dos veces al año. La Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario a petición razonada de cualquiera de los integrantes de la Comisión. Cualquier miembro del Consejo de Dirección de QUIBIM podrá asistir a las reuniones de la Comisión, con voz, pero sin voto.

Los acuerdos de la Comisión de Igualdad requerirán la aprobación por mayoría de sus miembros. En caso de empate se resolverá mediante votación en el comité de Áreas de la compañía.

La Comisión de Igualdad se constituirá en el plazo de máximo de 3 meses desde la firma del presente Plan de Igualdad.

## 5. DIÁGNOSTICO

El diagnóstico de la empresa respecto a la igualdad existente entre hombres y mujeres en QUIBIM se detalla a continuación, especificando la realidad en cada uno de los aspectos que se detallan en el artículo 46.2 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva para mujeres y hombres:

### a) Proceso de selección y contratación

No existe ninguna preferencia por razón de sexo en los procesos de selección y contratación. Se oferta la vacante en la página web de la Compañía y, en su caso, en los portales de empleo seleccionados por el Departamento de Recursos Humanos, sin indicar preferencia alguna entre hombres y mujeres. Se valora la capacidad técnica y el expediente académico, junto con las aptitudes personales del candidato/a.

### b) Clasificación profesional

Actualmente, el porcentaje de hombres en el grupo de cotización 01 asciende al 77% frente al 75% de mujeres.

### c) Formación

La política de formación de la empresa radica en la igualdad de oportunidades y la formación continua de la totalidad del equipo. Se realizan actividades de formación a nivel general y específica por departamento, no existiendo discriminación alguna por razón de sexo.

El Plan de Formación no incluye referencias a la política de igualdad en el ámbito laboral. Sin embargo, las posibilidades de acceso a la formación son iguales para toda la empresa, no estando condicionadas por razón de sexo ni por personal afecto a situaciones relacionadas con conciliación laboral como la reducción de jornada.

Se observa que la totalidad de las mujeres en QUIBIM cuentan con una titulación de grado, máster o doctorado. En el caso de los hombres el nivel superior de formación, el porcentaje asciende al 85%. El % restante cuenta con titulación de Ciclo formativo de Grado superior.

### d) Promoción profesional

Los puestos de mayor responsabilidad en QUIBIM (Dirección de Área) están representados en un 55% por hombres y un 45% por mujeres.

El porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad asciende, en 2020, al 62% mientras que el de los hombres es de un 46%.

No existen criterios expresos aplicables en condiciones de igualdad respecto a las promociones y a la selección de personal. Se atiende a razones de méritos y capacidades exclusivamente.

**e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

Las condiciones de trabajo en QUIBIM respetan todos los aspectos contemplados en el Convenio Colectivo de Sanidad Privada, incluso aumentándolos con medidas tales como la jornada intensiva en verano, los días graciables fijos y el trabajo en remoto en los casos previstos.

No existe diferencia entre hombres y mujeres en la aplicación de estas medidas, excepto la posibilidad del trabajo en remoto en circunstancias de embarazo.

A nivel salarial, QUIBIM no diferencia entre sexos, las posiciones están valoradas en función de las actividades y responsabilidades asociadas a ella, sin tener en cuenta si ésta será ocupada por una mujer o por un hombre.

**f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

En QUIBIM se permite el trabajo en remoto en casos tasados, que se detallan a continuación:

- Personal con antigüedad mayor que un año: permitido entre 1 y 2 días, en función de la antigüedad únicamente, y entre martes y jueves.
- Para todo el personal, debido a circunstancias excepcionales, tales como: cuidado de familiares, embarazo, etc.

En el caso de ser necesario pese a tener una antigüedad menor que un año, se contempla la opción del trabajo en remoto por motivos razonables de conciliación laboral y familiar.

Asimismo, se evitan los viajes y las reuniones en fines de semana o festivo, informando con la mayor antelación posible cuando éstos resultan inevitables.

No existe ningún tipo de represalia por motivos relacionados con el ejercicio de los derechos de la vida personal y familiar que afecten a la vida laboral de cualquier empleado de QUIBIM.

**g) Infrarrepresentación femenina**

La representación femenina en la totalidad de la empresa asciende al 37%. En el Departamento de Desarrollo y Sistemas se observa que no hay ninguna mujer en el mismo, mientras que en el área de gestión su presencia asciende al 66%. Los departamentos de Comunicación, Calidad y Secretaría y Administración, actualmente unipersonales, están formados por mujeres.

## **h) Retribuciones**

La política retributiva se aplica en función del puesto de trabajo, sin tener en cuenta el género.

En 2020, el salario bruto anual medio de las mujeres en plantilla asciende a 35.500€. En el caso de los hombres, el salario bruto anual medio es de 34.711€.

## **i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Se crea un Protocolo de Actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, contenido en el presente Plan de Igualdad.

No se han producido casos ni sospechas de acoso sexual y por razón de sexo desde la creación de la empresa.

Se observa una ligera desproporción entre hombres y mujeres en la totalidad de la plantilla (63% hombres - 37% mujeres), con presencia similar en los puestos de responsabilidad entre ambos géneros.

En el caso del departamento de Desarrollo y Sistemas, se observa la totalidad del equipo formado por hombres.

En el área de gestión de la empresa, formada por departamentos unipersonales en la actualidad, la presencia de mujeres es significativa.

Eliminar cualquier desigualdad, si la hubiera, exige el esfuerzo de todos los estamentos de la empresa y el compromiso de la Dirección, los Directores de Área y el Departamento de Recursos Humanos.

QUIBIM se compromete a continuar impulsando el principio de igualdad de oportunidades en todas las acciones de la empresa.

## 6. MATERIAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

### a) Cultura de empresa y comunicación

- Elaborar una comunicación interna para informar a la plantilla respecto a la elaboración del Plan de Igualdad y de la creación de la Comisión de Igualdad.
- Adaptación del lenguaje e imágenes, en caso de ser necesario.
- Difusión del compromiso y de la implicación expresa de la Dirección de QUIBIM en el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades.
- Involucración del personal en el Plan de Igualdad.

### b) Área de Selección

- Todas las ofertas dirigidas a la contratación de empleados de cualquier categoría no podrán incluir discriminación por razón de sexo, eliminando cualquier lenguaje o términos sexistas si los hubiere.
- En los procesos de selección y entrevistas con los candidatos, el departamento de Recursos Humanos y las empresas externas que realicen procesos de selección, evitarán cualquier discriminación por razón de sexo.
- Los criterios de selección estarán basados exclusivamente en las capacidades de los candidatos con independencia de su sexo. Primarán siempre los méritos y cualificación como criterios de referencia.

### c) Formación

- Priorizar que participen en acciones formativas y de reciclaje relacionadas con su puesto las personas que hayan estado ausentes de su puesto de trabajo por motivos familiares.
- La Empresa garantizará que los cursos de formación serán ofrecidos con criterios de equidad y proporcionalidad. Se evitará la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.
- Se fomentará el uso de aprendizaje virtual como herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar. Los cursos presenciales procurarán programarse preferentemente dentro de la jornada laboral, para facilitar que los horarios sean compatibles con las responsabilidades familiares.

### d) Promoción

- Igualdad en la promoción por méritos y cualificación. En ningún caso el sexo será un factor a considerar en la promoción.

#### **e) Política retributiva**

- A los efectos de la retribución variable por la facturación general de la Compañía, quien en su puesto de trabajo lo tuviera contemplado, se computarán como horas trabajadas las derivadas de incapacidad temporal por accidente de trabajo, maternidad, riesgo para el embarazo, permisos para el cuidado de hijos menores a su cargo afectados por enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario o domiciliario de larga duración, así como los permisos retribuidos contemplados en el Convenio Colectivo de Sanidad Privada de la Provincia de Valencia, o el aplicable en el centro de trabajo.

#### **f) Conciliación de la vida profesional, familiar y personal**

- Posibilidad de trabajo en remoto en casos justificados y contemplados en la Quibiómica para aquellos empleados con circunstancias especiales y que afecten a la conciliación.
- Acumulación y disfrute del periodo de lactancia en jornadas completas inmediatamente después de la baja por maternidad.
- Fomentar el uso de mecanismos previstos por la ley que permitan la cobertura de bajas de riesgo por embarazo y/o lactancia.

#### **g) Prevención y atención de situaciones de acoso, discriminación o violencia de género**

- Elaboración, difusión y seguimiento de un Protocolo de Actuación para prevenir y subsanar casos de acoso o discriminación.
- Asesoramiento y apoyo profesional de carácter psicológico y médico en las situaciones anómalas detectadas.
- Se facilitará a las personas en situación legal de víctima de violencia de género, atendiendo a las situaciones concretas en cada caso, la compatibilización del trabajo con la realización de las gestiones oportunas, de carácter jurídico, médico u otra índole.

#### **h) Prevención de Riesgos laborales**

- Difusión de las campañas del Servicio de Prevención sobre aspectos relacionados con la Salud Laboral.
- Identificación de puestos específicos para mujeres embarazadas, así como de los puestos de trabajo y tareas donde concurran los riesgos que puedan afectar a la maternidad (embarazo y lactancia).
- Promover la adecuada reubicación de la mujer embarazada, o en los casos de riesgo por lactancia, si su trabajo supusiera una situación contraproducente para ella o el feto y, en caso de imposibilidad de cambio de puesto, gestionar la suspensión del contrato por riesgo de embarazo, acorde a las recomendaciones de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia.

## 7. SEGUIMIENTO E INFORMACIÓN

El plan será objeto de control y seguimiento anualmente. En dicho control participará la Comisión de Igualdad, quien analizará los informes de diagnóstico que se realicen en ese momento y redactará la Memoria Anual del Plan de Igualdad.

Asimismo, la Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento de los contenidos del presente Plan y por el desarrollo de nuevas iniciativas que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Al objeto de que todos aquellos que forman QUIBIM conozcan la existencia del presente Plan, el mismo estará publicado en las herramientas internas digitales de la Empresa (Confluence) y su lanzamiento se comunicará a todo el personal mediante correo Quibim Insider.

## **8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

QUIBIM, de acuerdo con su política interna contemplada en la Quibiómica y con los principios reconocidos en las leyes españolas respecto a la necesidad de respetar y proteger la dignidad de la persona, la igualdad de trato, la no discriminación y la protección frente a cualquier tipo de acoso físico y moral, se compromete a crear, promover y mantener las condiciones idóneas para el establecimiento de un entorno laboral en el que no haya desigualdades entre hombres y mujeres.

Entre las medidas para asegurar las condiciones indicadas anteriormente, QUIBIM ha creado el presente Protocolo, que pretende la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, además de regular las acciones a emprender mediante un procedimiento a seguir en caso de que se produzca denuncia o se observen indicios de conductas susceptibles de acoso.

Este Protocolo persigue incidir en dos aspectos clave:

- a) Prevención y concienciación.
- b) Procedimiento de actuación para subsanación de comportamientos inadecuados.

Se consideran conductas de acoso sexual las siguientes:

- Solicitud de relaciones íntimas o de conductas de naturaleza sexual.
- Roces deliberados y ofensivos.
- Comentarios obscenos o sexistas sobre la apariencia física.
- Preguntas indiscretas sobre la vida privada.
- Insinuaciones sexuales inoportunas.
- Exhibición de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.
- Gestos inapropiados de índole sexual.

Se entienden, entre otras, como conductas de acoso por razón de sexo las siguientes:

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por ser mujer.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador/a porque no se ajusta al estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.
- Difundir comentarios sobre la orientación sexual de una persona.

La Comisión de Igualdad será la encargada de actuar en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con participación en el expediente informativo y evaluando si se ha producido una conducta considerada acoso sexual o por razón de sexo, y emitiendo finalmente un informe sobre los hechos constatados.

Para evitar que se produzcan potenciales conductas de acoso, la empresa establecerá las siguientes medidas preventivas:

- Comunicados internos de la empresa periódicos, con información sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y sobre los medios dispuestos en la empresa en el caso de que se den supuestos casos de acoso.
- Los Directores de Área informarán a sus equipos respecto a la existencia del presente Protocolo y Plan de Igualdad.
- Promoción de un entorno de trabajo respetuoso y correcto, inculcando el respeto, la igualdad de trato y el desarrollo de la dignidad de las personas. Este aspecto se realiza en la actualidad y se contempla en el manual de conducta interno (Quibiómica).

En caso de producirse presuntos casos de acoso, se iniciará el correspondiente **procedimiento de actuación**, que se regirá por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad.
- Confidencialidad y deber de sigilo.
- Imparcialidad en el trato con todas las personas afectadas.
- Urgencia en la tramitación del asunto.
- Seguimiento profesional y riguroso de los pasos estipulados en el Protocolo, adoptando las medidas que en él se contemplan.
- Imparcialidad de las personas que intervengan en todas las fases del Protocolo de Actuación en caso de acoso.

El **procedimiento** constará de las siguientes fases:

1. **Denuncia:** la iniciará, por escrito, el trabajador/a afectado y será remitida a la Comisión de Igualdad, quien de inmediato iniciará el expediente correspondiente. La denuncia debe contener:
  - a. *Nombre y apellidos* de la persona denunciante.
  - b. *Hechos o pruebas* en los que se fundamenta la denuncia.
  - c. Identificación de la *persona denunciada* y puesto que ocupa.
  - d. *Firma*.

La Comisión de Igualdad podrá iniciar actuaciones de oficio cuando considere que hay indicios suficientes, para averiguar sobre posibles situaciones de acoso.

2. **Expediente informativo:** Una vez recibida la denuncia, la Comisión de Igualdad abrirá expediente informativo. El citado expediente se resolverá en un plazo máximo de 15 días laborables, a contar desde el día de recepción de la denuncia. En los casos debidamente acreditados por su complejidad, el plazo podrá ampliarse a 30 días laborables. El Expediente constará de las siguientes fases:
  - a. *Investigación del asunto:* audiencia de las personas que pueden estar implicadas, con comunicación al denunciado/a de los cargos que existen contra él/ella, información de las consecuencias disciplinarias e informar de que se abre un proceso de investigación.

- b. *Apertura de un periodo de prueba:* podrá consistir en testigos, documentos y cualquier otro medio probatorio de los legalmente previstos. Las pruebas podrán ser solicitadas por las partes, así como las que puedan practicarse de oficio por la Comisión del Protocolo de Acoso.
- c. *Vista del expediente y conclusiones* de las partes implicadas.
- d. *Informe:* una vez finalizada la instrucción del expediente informativo, la Comisión del Protocolo de Acoso emitirá un informe motivado que recogerá los hechos considerados probados sobre el supuesto de acoso investigado, indicando en el mismo los medios de prueba del caso y su valoración, las circunstancias concurrentes observadas y las conclusiones alcanzadas.

El informe será escrito y será firmado por la comisión del Protocolo de Acoso.

- e. *Medidas cautelares:* durante la tramitación del expediente y en caso necesario, la Comisión de Igualdad podrá recomendar al Departamento de Recursos Humanos, la habilitación de medidas cautelares de protección necesarias y que no supongan un perjuicio a la persona denunciante, previa audiencia de ésta.
3. **Remisión del expediente informativo:** La Comisión de Igualdad remitirá a la Dirección de Recursos Humanos el informe junto con la denuncia, si la hubiere.
  4. **Resolución:** la Dirección de Recursos Humanos, una vez analizado el informe con los hechos probados, adoptará en base a los mismos, las medidas que correspondan: de conciliación-mediación, organizativas o disciplinarias. La existencia de represalias, coacciones o amenazas contra la persona denunciante o contra cualquier otra persona que haya participado en la investigación serán calificadas de falta muy grave.
  5. **Comunicación de la decisión:** la resolución adoptada se comunicará y entregará a las partes implicadas, así como a la Comisión de Igualdad y al Consejo de Dirección de QUIBIM.

QUIBIM se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de situaciones de acoso.

## 9. DEFINICIONES

Contenidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **El 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.
- **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 hombres y mujeres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del 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 la promoción 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 concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **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.

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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a efectos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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.

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

- **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.
- **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.
- **Acciones positivas:** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.
- **Tutela judicial 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 Española, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- **Violencia de género:** Se considera víctima de violencia de género a aquel trabajador/a que, a través de procedimiento judicial oportuno, obtenga una sentencia firme en la que se declare la existencia de este tipo de violencia hacia su persona. Si existiera informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género, sería válido también hasta que se dicte la orden de protección.