



PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

(Aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de La Rioja, el 30 de enero de 2020)

PRESENTACIÓN

La Universidad de La Rioja, en cumplimiento de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, crea en julio de 2016 la Unidad de Igualdad, que ha sido la responsable de elaborar el segundo Diagnóstico de Género, 2017 y el primer Plan de Igualdad.

La Universidad de La Rioja ha impulsado durante esta primera fase de la Unidad de Igualdad acciones en aras a proteger a las mujeres de la comunidad universitaria, así como a otras personas que se adscriben a colectivos vulnerables y, en ocasiones, discriminados. Para concretar acciones al respecto se han aprobado el “Protocolo de la Universidad de La Rioja para la prevención y respuesta ante el acoso” en 2017 y el “Protocolo para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexual” en la Universidad de La Rioja en 2019.

Nuestro país, al igual que muchos otros, está regido por estructuras sociales y políticas de carácter patriarcal. Las universidades no son ajenas a esta estructura, por lo que las oportunidades de los hombres y las mujeres no son las mismas. Las mujeres, especialmente las trabajadoras de estas entidades, sufren discriminaciones que son consecuencia del sistema, la historia y los hábitos en los que han sido socializadas. Con independencia del sector en el que desarrollan su actividad laboral (PAS o PDI), todas ellas están expuestas a tener que ejercer más tareas tanto de cuidados como de atención a menores y mayores que los hombres. Y también corren el riesgo de soportar violencia de género manifiesta o sutil. Este hecho, que se puede observar y contrastar en diferentes estudios nacionales e internacionales, además de afectar a su bienestar, condiciona y limita la carrera profesional y el éxito de estas trabajadoras e indirectamente las penaliza con salarios inferiores.

Nuestras estudiantes, como parte integrante de la comunidad universitaria, también se sitúan en desventaja soportando, en su periodo de formación, discriminación directa e indirecta por razón de género, así como diferencia de trato y de oportunidades, siendo un sector vulnerable a tener en consideración.

El fin primordial de este I Plan de Igualdad es **concienciar, prevenir, actuar e intervenir en situaciones de desigualdad**. Para ello, se reforzará la sensibilización, la formación y la investigación que permita a la comunidad universitaria avanzar hacia la igualdad.

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado bajo el amparo de una comisión de trabajo formada por representantes de toda la comunidad universitaria (alumnado, PAS, PDI, sindicatos y gobierno)¹:

PDI
María Lorena Pérez Hernández , Dpto. Filologías Modernas
Alpha Verónica Pernia Espinoza , Dpto. Ingeniería Mecánica
Myrian Zarazaga Chamorro , Dpto. de Agricultura y Alimentación
M^a Ángeles Goicoechea Gaona , Dpto. Ciencias de la Educación
PAS
Elisa Cabrerizo Cristóbal , Conserjería Rectorado
Teresa Anguiano Ramos , Decanato Facultad de Letras y Educación

¹ La Unidad de Igualdad agradece la especial dedicación en la elaboración de este Plan a Adoración Cabrerizo, Ángel Luis Rubio, Clara Jiménez, Elisa Cabrerizo, Juan de la Cruz Ocón y Rosario Rodrigo.



Beatriz Plaza Marina , Servicio de Comunicación Gregorio Sesma Fernández , Oficina de Igualdad
ALUMNADO
SIN DESIGNAR , Consejo de Estudiantes Juan de la Cruz Ocón García , Dpto. de Derecho Beatriz Fernández , Asociación Frente de Estudiantes Pablo Moreno Santolaya , Asociación URFEM Marta Peñalver Peralvo , Asociación URFEM
SINDICATOS
Charo Rodrigo Terroba Miguel Ángel Muro Munilla Clara Jiménez Gestal Adoración Cabrerizo Cristobal
GOBIERNO
Mª Pilar Agustín Llach , Vicerrectorado de Responsabilidad Social Ángel Luis Rubio García , Decanato de Facultad de Ciencia y Tecnología

Para velar por el cumplimiento de los objetivos y acciones descritas en el Plan y realizar el seguimiento de este, se nombrará una Comisión de Igualdad de Género con la composición que se describe a continuación.

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

PDI
Tres representantes del PDI, intentando reflejar las variedades de los ámbitos de conocimiento
PAS
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Servicio de Comunicación Oficina de Igualdad
ALUMNADO
Representante del Consejo de Estudiantes Representantes de estudiantes y/o de asociaciones, priorizando aquellas de carácter feminista
SINDICATOS
Dos representantes de las organizaciones sindicales
GOBIERNO
Presidencia: Rector Vicerrectorado de Responsabilidad Social Gerencia

La estructura de este Plan responde a los siguientes epígrafes:

- Principios rectores: dos principios que vertebran los objetivos y acciones de todo el Plan. El respeto a estos preceptos deberá orientar la puesta en práctica de este Plan.



- Ejes de actuación: Son las cuatro líneas principales hacia las que, en esta primera etapa, la Universidad de La Rioja se dirigirá en materia de género y diversidad para alcanzar una mayor igualdad.
- Objetivos generales para cada eje de actuación, indicando alguno de los seis ámbitos de intervención en los que se pueden manifestar.
- Objetivos específicos para desarrollar cada objetivo general.
- Acciones para alcanzar el logro de cada objetivo específico que a su vez contribuirán a la consecución del objetivo general.
- Responsabilidades: asignación de competencias específicas, para la iniciativa, impulso y control de las actuaciones en materia de igualdad, a los órganos de gobierno colegiados y unipersonales que se corresponden con la estructura orgánica actual establecida por el Consejo de Dirección y teniendo en cuenta que, si bien en el futuro algunos de ellos pueden adoptar otra denominación, estas responsabilidades recaerían en aquellas áreas o vicerrectorados que asuman las mismas competencias.
- Indicadores para cada acción, que permitirán valorar su consecución.

PRINCIPIOS RECTORES

El I Plan de Igualdad de la UR tiene como finalidad impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida universitaria que, de acuerdo con el mandato del art. 4 de los Estatutos de la Universidad de La Rioja, es uno de los objetivos básicos de la institución.

Este Plan da cumplimiento, además, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dispone el carácter transversal del principio de igualdad en todas las Administraciones públicas (art. 15) y señala la educación superior como espacio en el que la igualdad debe también hacerse efectiva (art. 25).

Para ello articulamos este Plan en torno a dos principios rectores:

A. Transversalidad del principio de igualdad

El derecho a la igualdad es el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en su dignidad, a ser tratados con respeto y consideración y a participar con base igualitaria con los demás en cualquier área de la vida civil, cultural, política, económica y social. Todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen derecho a una misma protección y garantía ante la ley. [...] El derecho a la no discriminación es un derecho fundamental y autónomo, subsumido en el derecho a la igualdad. (The Equal Rights Trust, 2008).

La igualdad, como derecho fundamental, tiene por definición vocación transversal. El escrupuloso respeto de este derecho es necesario para garantizar la dignidad y el desarrollo de la personalidad de todas las mujeres y hombres en su diversidad (etnia, edad, procedencia rural o urbana, diversidad funcional, sexual, etc.).

Para ello, el principio de igualdad atraviesa los diferentes ejes en los que se estructura el Plan y sus acciones inciden en toda la comunidad universitaria tanto desde un punto de vista **organizativo**: titulaciones y planes de estudio, gestión, gobierno, investigación, comunicación y difusión, imagen institucional, organización laboral, etcétera, como **personal**: PDI, PAS y estudiantado.

B. Promoción de la igualdad con perspectiva de género

La promoción de la igualdad es un objetivo primordial de este Plan para alcanzar su completa efectividad.

El género tiene incidencia en todos los aspectos de la vida de las personas, más allá, por tanto, de las relaciones organizativas, académicas o personales que se producen en el entorno universitario.

Por ello el diseño del Plan se realiza desde una perspectiva de género, en la medida en que tiene en cuenta en su elaboración y redacción las características definitorias de mujeres y hombres, las interrelaciones sociales entre géneros y la percepción sobre los roles que les son socialmente asignados.

De esta forma es posible desarrollar acciones, incluso de discriminación positiva, para alcanzar, no solo una mera igualdad formal, sino una plena igualdad material y efectiva en todos los aspectos de la vida universitaria.

La universidad deberá ser evaluada desde una perspectiva e impacto de género, concretándose esta evaluación en la planificación, elaboración, ejecución y evaluación de políticas universitarias igualitarias, así como en todas las actuaciones realizadas en la universidad.



EJES DE ACTUACIÓN

1. **Creación de la cultura de Igualdad** que comprometa y afecte a todos los colectivos. Los equipos de dirección y comunicación son esenciales para propiciar una auténtica cultura de igualdad. Para ello se intervendrá en un doble sentido, siendo uno y otro indispensables y complementarios: la práctica y la imagen institucional. Es decir, que se deben iniciar acciones encaminadas a la igualdad y, al mismo tiempo, ofrecer una imagen que anime a este cambio.
2. **Igualdad en la presencia de mujeres y hombres** en dos sentidos:
 - a) aumentar la presencia de las mujeres en los órganos de dirección y gestión, comisiones, etc. del PDI, PAS y estudiantes, y
 - b) equilibrar la presencia de mujeres y hombres en aquellas titulaciones donde unos y otras se encuentran infrarrepresentados, tanto en PDI como alumnado.
La meta será llegar a la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres. (Art. 24.2.d LOIMH).
3. **Prevención de la violencia y acoso.** Crear un clima general libre de violencia dentro del entorno universitario y, en particular, de aquella que sea debida a razones de género-sexo, orientación afectiva, expresión de género, identidad sexual, etc.
Informar, formar y sensibilizar a todas las personas que componen la universidad para que se impliquen en la igualdad con el fin de generar conciencia colectiva de cultura de no violencia.
Avanzar en la aceptación y respeto de todo tipo de diversidades, que la diferencia sea enriquecedora.
4. **Conciliación.** Proporcionar los medios y establecer que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sean reales y efectivos para aquellas personas de la comunidad universitaria que tengan responsabilidades familiares u otras necesidades personales. Facilitando que puedan realizar sus actividades laborales o académicas en horarios flexibles o situaciones especiales.

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

1. General: Toda la comunidad universitaria
2. Investigación y docencia
3. Dirección y gestión
4. Estudiantes
5. PDI
6. PAS

DURACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad de la Universidad de La Rioja tendrá una vigencia de tres años, a partir de la fecha de ratificación del Consejo de Gobierno y será revisado antes de su finalización.



EJE 1:

Creación de la cultura de Igualdad

Objetivos generales:

- 1.1. Introducir la perspectiva de género en los distintos ámbitos de la vida universitaria. Ámbito de intervención: 1.
- 1.2. Fomentar el uso normalizado del lenguaje inclusivo en la política, gestión y comunicación universitaria. Ámbito de intervención: 1 y 3.

Objetivos específicos:

- 1.1.1 Ofrecer una imagen pública institucional comprometida con la perspectiva de género a través de una comunicación (texto e imágenes) no sexista que pueda servir de modelo para concienciar en primer lugar a los grupos de interés de la UR y, por extensión, a la comunidad riojana.
- 1.1.2 Revisar periódicamente los datos cuantitativos del Diagnóstico de Género para mantenerlos actualizados. (Art.20 LOIMH)
- 1.1.3 Consolidar la Unidad de Igualdad con la dotación suficiente para su funcionamiento.
- 1.2.1 Revisar la normativa de la UR para que se adapte a un lenguaje no sexista e inclusivo.
- 1.2.2 Revisar los documentos e impresos de la UR para que se adapten a un lenguaje inclusivo y crear los nuevos atendiendo a este criterio.
- 1.2.3 Formar al profesorado en herramientas para introducir la perspectiva de género en la docencia e investigación. (Art. 24.2.a.c. LOIMH)
- 1.2.4 Continuar con la formación específica para el PAS, ampliándola y consolidándola.

Acciones:

Objetivo 1.1.1.

- Revisión de los contenidos producidos en el Servicio de Comunicación para eliminar todo tipo de sexismo o discriminación.

RESPONSABILIDAD²: Servicio de Relaciones Institucionales y Comunicación y Unidad de Igualdad.

² Las referencias en este apartado de responsabilidades a órganos de gobierno unipersonales y unidades de gestión reflejan la estructura establecida por el Consejo de Dirección actual. Las competencias específicas en materia de Igualdad (Vicerrectorado de Responsabilidad Social) serán asignadas a aquellos órganos con funciones similares, aunque en el futuro pueden adoptar otra denominación.

INDICADORES: Se revisan los contenidos producidos por el Servicio de Comunicación: Sí/No.

- Discriminación positiva en la comunicación que la universidad realice de cara al exterior: animando a las investigadoras a difundir la cultura, presentar sus hallazgos y publicaciones, creando referentes femeninos para la ciudadanía y la juventud.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Vicerrectorado de Investigación, Servicio de Comunicación y Unidad de Cultura Científica (UCC).

INDICADORES: Número de acciones emprendidas para que las investigadoras presenten sus hallazgos y publicaciones. Número de estudios y publicaciones difundidos con autoría de mujeres.

- Sensibilización y formación de órganos de gobierno de ámbito general y particular en el principio de igualdad y la perspectiva de género.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Decanatos.

INDICADORES: Número de cursos de formación ofrecidos. Porcentaje de personas que conforman los órganos de gobierno que realizan cursos de formación.

- Creación de un espacio físico y virtual en la Biblioteca que recoja, visibilice y facilite el acceso a la bibliografía en materia de género (feminismo, perspectiva de género, historia de mujeres, diversidad afectivo-sexual...) y que pudiera aglutinar, también, la producción científica en la materia.

RESPONSABILIDAD: Comisión de Biblioteca, Biblioteca Universitaria.

INDICADORES: Se crea una sección y/o espacio en la biblioteca sobre género: Sí/No

- Campañas dirigidas al alumnado de sensibilización en igualdad y perspectiva de género.

RESPONSABILIDAD: Unidad de Igualdad, Servicio de Relaciones Institucionales y Comunicación, Consejo de Estudiantes.

INDICADORES: Número de campañas de sensibilización dirigidas al alumnado para formar en igualdad y perspectiva de género.

- Compromiso de colaboración con asociaciones feministas y de mujeres de diferentes ámbitos y con entidades de financiación.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de asociaciones feministas y de mujeres con las que se colabora. Número de entidades que ofrecen financiación.

Objetivo 1.1.2.

- La Unidad de Igualdad velará porque los datos relativos a mujeres y hombres estén lo más actualizados que sea posible. Para ello contará con la colaboración de todos aquellos servicios que poseen información relevante sobre alumnado, PAS y PDI, ofreciéndola de forma desagregada. También será responsable de su difusión. (Art. 20 LOIMH)

RESPONSABILIDAD: Unidad de Igualdad y Oficina de Calidad y Evaluación.

INDICADORES: Número de informes, procesos y herramientas donde quede recogida, de manera sistemática y explícita, la variable sexo.

- Se animará al personal investigador y/o grupos de investigación para la realización de estudios y análisis de los datos de la evolución numérica de mujeres y hombres en los diferentes sectores de la universidad. (Art. 20.e LOIMH).

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Investigación, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de indicadores de género diseñados a través de la investigación para detectar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en la UR. Número de grupos de investigación que se estudian con perspectiva de género.

- Se sensibilizará a toda la comunidad universitaria para que tome conciencia de la importancia de la desagregación y tratamiento de los datos de género.

RESPONSABILIDAD: Unidad de Igualdad y Oficina de Calidad y Evaluación.

INDICADORES: Número de cursos que muestren la importancia de la desagregación por sexos. Número de personas que se forman según sexo.

Objetivo 1.1.3

- Dotación de presupuesto económico.

RESPONSABILIDAD: Gerencia.

INDICADORES: Presupuesto anual adscrito a la Unidad de Igualdad. Porcentaje del presupuesto total de la UR.

- Dotación y consolidación de personal.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Gerencia.

INDICADORES: Número de personas que están trabajando en la Unidad de Igualdad.

Objetivo 1.2.1.

- Coordinación con Secretaría General y Asesoría Jurídica para la revisión y modificación de los textos normativos para su adaptación a un lenguaje inclusivo.

RESPONSABILIDAD: Secretaría General, Asesoría Jurídica, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Creación de una figura de coordinación sobre lenguaje inclusivo: Sí/No. Número de documentos adaptados al lenguaje inclusivo.



Objetivo 1.2.2.

- Revisión y adaptación de todos los formularios, plantillas, impresos, etc. para incluir a todas las personas.

RESPONSABILIDAD: Secretaría General, Unidad de Admón. Electrónica y Simplificación Administrativa, Unidad de Igualdad. Colaboración del Dpto. Filología Hispánica y Clásica.

INDICADORES: Número de impresos, plantillas y formularios con lenguaje inclusivo.

- Campaña de sensibilización para que toda la comunidad universitaria tome conciencia de la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo y así modifique sus propios textos (guías docentes, programas, presentaciones, comunicaciones y correos, etc.).

RESPONSABILIDAD: Servicio de Relaciones Institucionales y Comunicación y Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de campañas de sensibilización sobre lenguaje inclusivo. Número de guías didácticas redactadas con lenguaje inclusivo.

- Formación específica en el uso del lenguaje inclusivo para el PDI y PAS mediante cursos de formación e incluyendo esta formación en el curso de acogida.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Profesorado, Gerencia, Servicio de Personal y Formación Docente.

INDICADORES: Número de cursos de formación sobre lenguaje inclusivo. Número de personas que se forman según sexo y colectivo: PAS y PDI.

Objetivo 1.2.3.

- Medidas específicas para promover la igualdad de género de forma transversal en todos los estudios y disciplinas. Comenzar con las asignaturas de primero de cada grado y con los Doctorados y Másteres oficiales atendiendo a tres aspectos:

1. Redacción de guías, fichas y documentos con lenguaje inclusivo.
2. Inclusión en los materiales y recursos académicos de los datos biográficos necesarios para identificar la presencia de autoras.
3. Reformulación de los contenidos de las materias reconociendo específicamente las aportaciones de las mujeres, así como de otros colectivos minoritarios.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Profesorado, Adjunta para la Ordenación Académica y la Formación del Profesorado, Unidad de Igualdad, Decanatos (direcciones de estudios).

INDICADORES: Número de guías didácticas redactadas con lenguaje inclusivo. Número de guías que en la bibliografía especifican el nombre de las autoras y los autores. Número de guías que incluyen específicamente aportaciones de mujeres entre sus contenidos.

- Impulso y promoción de una cultura de investigación con perspectiva de género (PDI y alumnado). Esta acción implica al menos otras dos:

1. Cursos de formación para profesorado y alumnado. Es importante que el PDI sea sensible a esta perspectiva para que anime al alumnado a realizar tesis, TFG y TFM sobre mujeres o género.
2. Desarrollo de investigaciones con enfoque de género.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Profesorado, Vicerrectorado de Investigación, Adjunta para la Ordenación Académica y la Formación del Profesorado, Unidad de Cultura Científica.

INDICADORES: Número de cursos de formación en investigación con perspectiva de género. Número de personas que se forman según sexo y colectivo: Alumnado y PDI. Número de estudios realizados con enfoque de género, desagregando por sexo y por alumnado o PDI.

- Creación de un premio de investigación en materia de género y otro en materia de diversidad.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Investigación, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Se crea un premio para incentivar la investigación con perspectiva de género: Sí/No. Se crea un premio para incentivar la diversidad afectivo sexual e identidad de género: Sí/No.

Objetivo 1.2.4.

- Inclusión de formación continua y específica en perspectiva de género y en el principio de igualdad en el plan de formación del PAS.

RESPONSABILIDAD: Gerencia, Servicio de Personal (Comisión de Formación del PAS), Unidad de Igualdad, representación sindical.

INDICADORES: Número de cursos de formación en perspectiva de género e igualdad. Número de personas que se forman según sexo: PAS.

- Formación específica en lenguaje inclusivo con la finalidad práctica de que sea aplicado a cada servicio (con algún componente obligatorio).

RESPONSABILIDAD: Gerencia, Servicio de Personal (Comisión de Formación del PAS), Unidad de Igualdad, representación sindical.

INDICADORES: Número de cursos de formación en lenguaje inclusivo. Número de personas que se forman según sexo: PAS.

- Capacitación para la atención al público en diversidad sexual e identidad de género.

RESPONSABILIDAD: Gerencia, Servicio de Personal (Comisión de Formación del PAS), Unidad de Igualdad, representación sindical.

INDICADORES: Número de cursos de diversidad afectivo sexual y de género. Número de personas que se forman según sexo: PAS.

EJE 2

Igualdad en la presencia de mujeres y hombres

Objetivos generales:

2.1. Aumentar la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección, representación, gestión y participación de la universidad en los que estén infrarrepresentadas (art. 5 y 204 de Estatutos, Art. 24.2. LOIMH). Ámbito de intervención 1.

2.2. Reducir el desequilibrio entre mujeres y hombres en todas las titulaciones. Ámbito de intervención: 2 y 3.

Objetivos específicos:

2.1.1. Promover la presencia equilibrada del alumnado en los órganos universitarios.

2.1.2. Promover la presencia equilibrada del PDI en los órganos universitarios.

2.1.3. Promover la presencia equilibrada del PAS en los órganos universitarios.

2.1.4. Supervisar la composición de los órganos colegiados, juntas electorales y listas de candidaturas para incentivar una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

2.2.1 Aumentar el número de alumnas en las titulaciones masculinizadas y el de alumnos en las titulaciones feminizadas.

2.2.2 Crear estrategias para el equilibrio de mujeres y hombres en los departamentos universitarios.

2.2.3 Contribuir a la remoción de los obstáculos que dificultan la carrera profesional de las mujeres de la UR, tanto del PDI como del PAS.

Acciones:

Objetivo 2.1.1.

- Sensibilización para que la composición del Consejo de Estudiantes sea paritaria.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Estudiantes, CEUR, Asociaciones Universitarias.

INDICADORES: Número de acciones realizadas para que el Consejo de Estudiantes tenga una composición paritaria.

- Motivación para que las candidaturas a órganos colegiados y/o de representación sean paritarias.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Decanatos, Junta de EMYDUR, Consejos de Dptos. Normativa Electoral.

INDICADORES: Número de acciones que promuevan la participación de las mujeres en órganos colegiados y/o de representación.

- Colaboración y apoyo a las asociaciones de estudiantes feministas, asociaciones de diversidad LGTBI y todas aquellas que se interesen por actividades con perspectiva de género o por reducir la desigualdad.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Estudiantes, Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Se reconoce a asociaciones que trabajen el género y la diversidad: Sí/No. Tipo de incentivos otorgados según tipo de asociación: feminista, LGTB, otras, y actividades desarrolladas.

Objetivo 2.1.2.

- Cursos de formación en capacitación directiva y de gestión para mujeres.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Profesorado, Adjunta para la Ordenación Académica y la Formación del Profesorado, representación sindical.

INDICADORES: Número de cursos de formación de mujeres directivas y de gestión realizados. Número de mujeres formadas del PDI.

- Control de la paridad en todos los tribunales o comisiones de acceso, de evaluación de plazas, tesis, proyectos, publicaciones, etc. (Art. 5.g de los Estatutos UR)

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno, Secretaría General, Vicerrectorado de Investigación, Servicio de Personal, Comisión de Control de Paridad.

INDICADORES: La Comisión de control de paridad actuará en la revisión de la composición de tribunales y comisiones de acceso: Sí/No.

- Composición paritaria de comisiones de evaluación de TFG, TFM.

RESPONSABILIDAD: Consejos de Departamentos. Comisión de Control de Paridad.

INDICADORES: La Comisión de control de paridad actuará en la revisión de la composición de tribunales de TFG y TFM: Sí/No.

- Composición paritaria de tribunales de premios.

RESPONSABILIDAD: Órganos o Unidades convocantes: Consejo Social, Consejo de Gobierno, Comité de Dirección de Doctorado, Juntas de Facultad, Consejos de Dpto. Comisión de Control de Paridad.

INDICADORES: La Comisión de control de paridad actuará en la revisión la composición de tribunales de premios (PAS y PDI): Sí/No.

- Motivación para que las candidaturas a órganos colegiados o de representación sean paritarias.

RESPONSABILIDAD: "Consejo de Dirección, Juntas de Facultad, Decanatos. Normativa Electoral".

INDICADORES: Número de acciones que promuevan la participación de las mujeres del PDI en órganos colegiados y/o de representación.

Objetivo 2.1.3.

- Cursos de formación en capacitación directiva y de gestión para mujeres.

RESPONSABILIDAD: Gerencia, Servicio de Personal (Comisión de Formación del PAS), Unidad de Igualdad, representación sindical.

INDICADORES: Número de cursos de formación de mujeres directivas y de gestión realizados. Número de mujeres formadas del PAS.

- Control de la paridad en todos los tribunales de acceso y concursos de méritos (Art. 5.g de los Estatutos UR).

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Gerencia, Consejo de Gobierno. Comisión de Control de Paridad.

INDICADORES: La Comisión de control de paridad actuará en la revisión de la composición de tribunales y comisiones de acceso: Sí/No.

- Motivación para que las candidaturas a órganos colegiados o de representación sean paritarias.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección (Servicio de Comunicación), Representación sindical. Normativa Electoral.

INDICADORES: Número de acciones que promuevan la participación de las mujeres del PAS en órganos colegiados y/o de representación.

Objetivo 2.1.4.

- Creación de una Comisión de Control de Paridad general de la universidad para la supervisión de la composición equilibrada de los diferentes órganos, tribunales y comisiones (Artículo 100 Estatutos).

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno.

INDICADORES: Se crea la Comisión de Control de Paridad Sí/No.

- Campañas de sensibilización para promover la presencia paritaria de mujeres y hombres en los órganos colegiados, así como en otros grupos de representación y de trabajo.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección (Servicio de Comunicación), Representación sindical.

INDICADORES: Número de campañas realizadas para promover la participación de mujeres en los Órganos colegiados.

- Supervisión de la normativa electoral y de los procesos electorales, listas de candidaturas, etc.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Secretaría General, Comisión de Control de



Paridad.

INDICADORES: Se revisa la normativa electoral para que la presencia de mujeres y hombres en los órganos de participación sean paritarios: Sí/No.

Objetivo 2.2.1.

- Programas de sensibilización dirigidos al alumnado preuniversitario y a sus familias para la captación de alumnas en las titulaciones masculinizadas (ingenierías).

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Vicerrectorado de Estudiantes, Junta de Escuela, Oficina de Estudiantes: Jornadas Informativas, Charlas y de Puertas Abiertas.

INDICADORES: Número de programas de sensibilización para equilibrar la matrícula de mujeres en carreras masculinizadas.

- Programas de sensibilización dirigidos al alumnado preuniversitario y a sus familias para la captación de alumnos en las titulaciones feminizadas (enfermería).

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Vicerrectorado de Estudiantes, Junta de Escuela, Oficina de Estudiantes: Jornadas Informativas, Charlas y de Puertas Abiertas.

INDICADORES: Número de programas de sensibilización para equilibrar la matrícula de hombres en carreras feminizadas.

- Inclusión de la perspectiva de género en las campañas de captación de alumnado para evitar el desequilibrio.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Vicerrectorado de Estudiantes, Servicio de Comunicación, Oficina de Estudiantes.

INDICADORES: Se crean campañas de captación de alumnado con perspectiva de género: Sí/No.

- Reconocimiento de la contribución de las mujeres al conocimiento y a la creación científica o artística. Visibilizar y nombrar a mujeres referentes en cualquiera de las materias impartidas en la UR.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Gobierno, Unidad de Cultura Científica, Facultades y Escuelas, Departamentos (Áreas de Conocimiento), Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de mujeres científicas y/o artistas referentes que son visibilizadas por área de conocimiento.

- Designación de mujeres para premios y nombramientos honoríficos, como el de Doctora Honoris Causa.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno, Consejo Social.

INDICADORES: Número de mujeres que son reconocidas con premios y nombramientos honoríficos.

Objetivo 2.2.2.

- Acciones positivas para equilibrar la plantilla de profesorado en los departamentos. [Valorar resultados de otras universidades: UCLM].

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno, Consejos de Departamentos.

INDICADORES: Número de acciones emprendidas con el fin de equilibrar la presencia de PDI mujeres y hombres, detalladas por departamento.

- Búsqueda del equilibrio de mujeres y hombres entre personas invitadas, ponentes, comunicantes y resto de participantes en congresos, jornadas, mesas redondas y conferencias.

RESPONSABILIDAD: Equipos organizadores, Comisión de Actividades Culturales, Comisión de Control de Paridad.

INDICADORES: Porcentaje de actividades académicas y/o culturales que cuenten con una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las personas ponentes invitadas.

- Campañas de difusión y sensibilización con referencias a las biografías de mujeres que dan nombre a algunos espacios o premios de la UR (p.ej. Laboratorio Ada Lovelace, Alan Turing, Seminario Mirian Andrés, Premio Teresa Pinillos, etc.).

RESPONSABILIDAD: Consejo de Gobierno, Unidad de Cultura Científica, Facultades y Escuelas, Departamentos (Áreas de Conocimiento), Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de campañas que informen sobre la biografía de mujeres que dan nombre a espacios o premios.

Objetivo 2.2.3.

- Elaboración de estudios que recojan las barreras y necesidades que dificultan la carrera profesional de las mujeres del PDI y PAS.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Investigación, Grupos de Investigación, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de estudios que recogen las barreras y necesidades en la carrera profesional de las mujeres del PAS y PDI.

- Reconocimiento para aquellos equipos de investigación que muestren una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Investigación, Comisión de Investigación, Grupos de Investigación.

INDICADORES: Se incentiva a los grupos de investigación con presencia equilibrada de mujeres y hombres: Sí/No. Fórmulas de reconocimiento.

- Reconocimiento para aquellos equipos que trabajen con perspectiva de género en sus investigaciones.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Investigación, Comisión de Investigación, Grupos de



Investigación.

INDICADORES: Se incentiva a los equipos que usan la perspectiva de género en su investigación: Sí/No. Fórmulas de reconocimiento.

EJE 3

Prevención de la violencia y acoso.

Objetivos generales:

- 3.1. Reconocer el **acoso sexual y por razón de género, y la violencia sexista** en la comunidad universitaria como reflejo social. Ámbito de intervención: 1 y 6.
- 3.2. Valorar la **riqueza de la diversidad afectiva-sexual** y de género, promoviendo su reconocimiento y visibilización frente a la discriminación. Ámbito de intervención: 1 y 6.
- 3.3. Prevenir y actuar **sobre comportamientos sexistas y homofóbicos o diversofóbicos**. Ámbito de intervención: 1 y 6.

Objetivos específicos:

- 3.1.1. Tomar conciencia de las acciones cotidianas que comportan abuso o acoso sexual o por razón de género.
- 3.1.2. Difundir y promocionar los Servicios de Atención Social a la comunidad universitaria: UR atiende, Unidad de Igualdad, UR integra y UR saludable.
- 3.2.1 Reconocer la diversidad para hacer frente al binarismo dominante (cisheteronormativo), para paliar la discriminación que este ocasiona a aquellas personas y colectivos que no encajan en esa normatividad.
- 3.3.1 Capacitar a la comunidad universitaria para reconocer y afrontar posibles situaciones de acoso, sexistas y diversofóbicas.
- 3.3.2. Sensibilizar para prevenir cualquier tipo de violencia de género o por razón de género.
- 3.3.3 Establecer instrumentos o mecanismos de protección para las víctimas de violencia y/o acoso y para las personas no normativas.

Acciones:

Objetivo 3.1.1.

- Talleres específicos, de carácter anual, para reconocer todas las dimensiones de la violencia de género, tanto en grados manifiestos como en los sutiles o micromachismos. El objetivo es que se consolide como una actividad dentro de los planes de formación tanto para PDI y PAS como para estudiantes.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Profesorado, Adjunta para la Ordenación Académica y la Formación del Profesorado, Servicio de Personal (Comisión de Formación del PAS), Vicerrectorado de Estudiantes, Consejo de Estudiantes, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de talleres sobre violencia de género y acoso. Porcentaje de estos talleres dedicados al reconocimiento, tratamiento y prevención de violencia. Número de

participantes desagregado en hombres y mujeres, por un lado, y en PAS, PDI y estudiantes, por otro.

- Actualización formativa sobre legislación en materia de igualdad, violencia de género y regulación de derechos de colectivos vulnerables por razones de sexo o género.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Profesorado, Adjunta para la Ordenación Académica y la Formación del Profesorado, Servicio de Personal (Comisión de Formación del PAS), Asesoría Jurídica.

INDICADORES: Número de acciones formativas relacionadas con la legislación relativa a igualdad, violencia de género y derechos de personas vulnerables por razones de sexo o género. Número de personas que se forman según sexo.

- Campañas de celebración de días internacionales relacionados con la violencia de género y el acoso (25 noviembre y 2 mayo -Día Internacional contra el acoso escolar-).

RESPONSABILIDAD: Facultades y Escuelas, Unidad de Igualdad, CEUR y Asociaciones.

INDICADORES: Número de campañas sobre días internacionales relacionados con la violencia de género.

Objetivo 3.1.2.

- Campaña de comunicación sobre los canales de que dispone la universidad para hacer frente a las situaciones de acoso, violencia de género o por razón de género.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Responsabilidad Social: Oficina de RRII y RS (URIntegra), Unidad de Igualdad, Servicio de Prevención (URAtiende y URSaludable), Servicio de Comunicación, Oficina de Estudiantes.

INDICADORES: Número de campañas de comunicación para informar de los canales disponibles en la UR para hacer frente a situaciones de acoso, la violencia de género o por razón de género.

- Promoción de los servicios de atención social de la UR: URatiende, Unidad de Igualdad, UR integra y UR saludable, existentes actualmente, así como los que se creen en el futuro. [marcapáginas, dípticos, participación en jornadas de puertas abiertas, inicio de curso, etc.].

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Responsabilidad Social: Oficina de RRII y RS, Unidad de Igualdad, Servicio de Prevención, Servicio de Relaciones Institucionales (Conserjerías) y Comunicación, Oficina de Estudiantes.

INDICADORES: Se promocionan los servicios de atención social: Sí/No.

- Difusión del Protocolo UR para la Prevención y Respuesta ante el Acoso.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Unidad de Igualdad, Servicio de Prevención.

INDICADORES: Se difunde el protocolo: Sí/No. Formas de difusión.

- Formación específica sobre escucha, atención y asistencia a personas en situación de violencia o acoso para quienes trabajan en los servicios de atención social y para los miembros de la Comisión de Intervención ante Situaciones de Acoso (CISA) o cualquier otra comisión relacionada.

RESPONSABILIDAD: Adjunta para la Ordenación Académica y la Formación del Profesorado, Servicio de Personal (Comisión de Formación del PAS), CISA, Servicio de Prevención, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de cursos que formen para la escucha, atención y asistencia a personas de violencia o acoso. Número de personas que se formaron según sexo y servicio o comisión a la que pertenecen.

Objetivo 3.2.1.

- Promoción de actividades académicas sobre diversidad afectivo-sexual e identidad de género para reconocer la diversidad humana.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Profesorado, Facultades, Departamentos, Comisión de Actividades Culturales, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Se promocionan actividades académicas sobre la diversidad afectivo sexual e identidad de género. Número de actividades realizadas. Número de participantes en aquellas actividades de formación con inscripción según sexo.

- Reconocimiento a la producción científica y a la elaboración de estudios en materia de diversidad.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Investigación, Comisión de Investigación, Grupos de Investigación.

INDICADORES: Se estimula la producción científica en diversidad: Sí/No. Fórmulas de reconocimiento. Número de estudios realizados sobre diversidad.

- Celebración de días concretos sobre diversidad para visibilizar la transexualidad (20 noviembre), visibilidad lésbica (26 abril), contra la homofobia, transfobia y bifobia (17 mayo), Familias: diversidad familiar, familias monoparentales (15 mayo), etc.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Facultades y Escuelas, CEUR, Asociaciones, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de días y actos celebrados relacionados con la diversidad.

Objetivo 3.3.1.

- Talleres específicos para el reconocimiento y la prevención de situaciones de acoso sexista o por razón de género y de violencia de género: seminarios, cursos de formación y/o jornadas.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Profesorado (CISA), Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Adjunta para la Ordenación Académica y la Formación del Profesorado, Servicio de Personal (Comisión de Formación del PAS), Vicerrectorado de Estudiantes, Consejo de Estudiantes/Asociaciones, Servicio de Prevención, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de acciones de formación sobre acoso sexista o por razón de género y de violencia de género. Porcentaje de estos talleres dedicados al reconocimiento, tratamiento y prevención de violencia. Número de participantes desagregado en hombres y mujeres, por un lado, y en colectivos, por otro.

- Formación sobre diversidades: sexo-género, funcionales, cognitivas, sociales, etc.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Profesorado, Adjunta para la Ordenación Académica y la Formación del Profesorado, Servicio de Personal (Comisión de Formación del PAS), CEUR/Asociaciones, Servicio de Prevención, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de cursos que formen en diversidad. Número de personas que se formaron según sexo y colectivo universitario.

Objetivo 3.3.2.

- Campañas para la prevención y visibilización del sexismo y la diversofobia.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Unidad de Igualdad, Servicio de Prevención, CEUR/Asociaciones.

INDICADORES: Número de campañas sobre prevención y visibilización del sexismo y la diversofobia.

- Acompañamiento y asesoramiento sobre cartera de servicios, tanto internos como externos, a quienes estén en riesgo de sufrir situaciones de discriminación, acoso o violencia.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Unidad de Igualdad, Servicio de Prevención, Organizaciones Sindicales.

INDICADORES: Se crea un servicio de acompañamiento y asesoría para personas que están en riesgo de sufrir discriminación, acoso y violencia: Sí/No. Número de intervenciones realizadas según sexo y tipo de situación de riesgo.

Objetivo 3.3.3.

- Creación de puntos libres de acoso: lugares y teléfonos a los que el alumnado, PDI o PAS se pueda dirigir en el caso de sufrir u observar situaciones sexistas, discriminatorias o de acoso.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Gerencia, Servicio de Relaciones Institucionales (Conserjerías) y Comunicación, Servicio de Prevención, Organizaciones Sindicales, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Se crean puntos libres de acoso: Sí/No. Número de puntos y lugar en el que se crean. Se crea teléfono: Sí/No. Número de intervenciones según sexo y situación de acoso.

- Encuentros mixtos: barrio, UR, alumnado, asociaciones y entidades para promover otros modelos de fiestas universitarias. (Proyecto Intervención Comunitaria Intercultural, se han celebrado varias reuniones ya).

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Servicio de Prevención, CEUR, Asociaciones, Unidad de Igualdad. Proyecto ICI (continuidad 2020).



INDICADORES: Número de reuniones mantenidas con el barrio y agentes externos a la universidad. Tipo de encuentros.

- Ensayo para una futura implantación de baños únicos.

RESPONSABILIDAD: Gerencia, Decanatos, Unidad de Igualdad, Servicio de Obras.

INDICADORES: Se crean baños mixtos: Sí/No. Número de baños por edificio. Estudio del ensayo de estos baños mixtos.

- Difusión del Protocolo para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Se difunde el protocolo: Sí/No. Formas de difusión.

EJE 4

Conciliación

Objetivos generales:

- 4.1. Aplicar la normativa existente en materia de conciliación familiar y personal. Ámbito de intervención: 3, 5 y 6.
- 4.2. Identificar los obstáculos que dificultan la carrera profesional de las trabajadoras. Ámbito de intervención: 3, 5 y 6.
- 4.3. Prevenir las situaciones que originen desigualdad entre mujeres y hombres. Ámbito de intervención: 1 y 3.

Objetivos específicos:

- 4.1.1. Revisar la normativa interna de la UR relativa a la conciliación y su armonización con la legislación autonómica y estatal.
- 4.1.2. Estudiar la evolución de la vida laboral de las trabajadoras y trabajadores para ver cómo repercuten las situaciones personales y familiares: maternidad/paternidad, monoparentalidad, cuidados de personas mayores o menores, cuidados de personas dependientes, etc.
- 4.2.1. Identificar y ordenar aquellos obstáculos y barreras que dificultan la carrera profesional de las mujeres.
- 4.3.1 Establecer medidas que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- 4.3.2 Establecer medidas para eliminar el impacto de los cuidados en la trayectoria profesional.

Acciones:

Objetivo 4.1.1.

- Sindicatos, gerencia y vicerrectorado de profesorado trabajarán en una línea de negociación colectiva de consenso con el objetivo de cumplir las normativas en materia de conciliación.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Profesorado, Gerencia, Organizaciones Sindicales y Mesas de Negociación Sindical.

INDICADORES: Se desarrolla la normativa de conciliación: Sí/No. Tipo de agente que desarrolla la normativa.

- Formación para identificar “los techos de cristal” y/o “los suelos de barro” que impiden a las mujeres alcanzar los mismos objetivos que los hombres (orientado a los órganos de gestión).

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Vicerrectorado de Profesorado, Gerencia.

INDICADORES: Número de cursos de formación ofrecidos. Porcentaje de personas que conforman los órganos de gestión que realizan cursos de formación.

Objetivo 4.1.2.

- Estudio para evaluar la situación de las trabajadoras y trabajadores de la UR en todo aquello que atañe a la conciliación: situaciones de cuidado especialmente. En colaboración con las representaciones sindicales en la UR.

RESPONSABILIDAD: Gerencia, Servicio de Personal, Organizaciones Sindicales, Comité de Seguridad y Salud, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de estudios sobre conciliación.

Objetivo 4.2.1.

- Jerarquización de aquellos obstáculos que dificultan la carrera profesional de las mujeres.

RESPONSABILIDAD: Gerencia, Servicio de Personal, Organizaciones Sindicales, Comité de Seguridad y Salud, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Se ordenan los obstáculos que dificultan la carrera profesional de las mujeres: Sí/No.

- Campañas dirigidas a hombres para tomar conciencia de la necesidad de responsabilizarse de sus propios cuidados y de los de su familia.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Comité de Seguridad y Salud, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de campañas de concienciación de los hombres para la corresponsabilidad.

- Campañas dirigidas al aumento de la presencia de las mujeres en el ámbito público para potenciar su promoción profesional.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Decanatos, Unidad de Igualdad.

INDICADORES: Número de campañas para aumentar la presencia de las mujeres en el ámbito público.

Objetivo 4.3.1.

- Coordinación para la adecuación del calendario académico de la UR al de la Consejería de Educación de La Rioja.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno, Sindicatos.

INDICADORES: Se coordina el calendario escolar de Educación Infantil y Primaria con el de la UR.

- Estudio para la creación de un espacio de ludoteca (utilizando recursos de alumnado de los Grados en Educación Infantil y Primaria).

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Gerencia, Comisión Académica FLE.

INDICADORES: Se estudia la necesidad de la creación de una ludoteca: Sí/No.

- Flexibilidad horaria para aquellas personas del PAS que acrediten una situación familiar delicada cuando tengan turnos que no les permitan conciliar.

RESPONSABILIDAD: Gerencia, Mesas de Negociación Sindical.

INDICADORES: Se flexibiliza el horario (turnos) del PAS que tenga una situación de conciliación: Sí/No. Número de situaciones y sexo de quien demanda.

- Posibilidad de optar por una reducción de jornada y horarios para aquellas personas del PAS y PDI con situaciones familiares especialmente delicadas.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Profesorado, Gerencia, Mesas de Negociación Sindical.

INDICADORES: Se permite reducción horaria a PAS y PDI con necesidades urgentes de conciliación: Sí/No. Número de situaciones y sexo de quien demanda.

- Propuestas para que aquellos alumnos y alumnas que acrediten una situación personal y/o familiar especialmente complicada gocen de flexibilidad en la docencia de grupos reducidos y laboratorio.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Vicerrectorado de Estudiantes, Decanatos.

INDICADORES: Se proponen tareas alternativas en los grupos reducidos o de laboratorio para estudiantes con necesidades urgentes de conciliación: Sí/No. Número de situaciones y sexo de quien demanda.

Objetivo 4.3.2.

- Formulación de los criterios y baremos de acceso a plazas en el PDI y PAS que subsanen las desigualdades en casos de maternidad y paternidad, cuidado de personas en situaciones de enfermedad muy graves, etc. ampliando los plazos o edades de quienes concursan.

RESPONSABILIDAD: Vicerrectorado de Profesorado, Gerencia, Consejo de Gobierno, Mesas de Negociación Sindical.

INDICADORES: Se establecen criterios y baremos para subsanar situaciones de desigualdad por realización de tareas de cuidados: Sí/No. Número y tipo de plazas en las que se aplican medidas correctoras.

- Establecimiento de criterios para acceder a otras concurrencias (premios, becas, etc.) que tengan en cuenta algunas situaciones de maternidad y paternidad, cuidado de personas en situaciones de enfermedad muy graves, etc. ampliando los plazos o edades de quienes concursan.

RESPONSABILIDAD: Consejo de Dirección, Órganos convocantes (ej. Premios Consejo Social), Comisión de Control de Paridad.

INDICADORES: Se establecen criterios y baremos para subsanar situaciones de desigualdad por realización de tareas de cuidados: Sí/No. Número y tipo de concurrencias en las que se aplican medidas correctoras.

REFERENCIAS NORMATIVA

“El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón del sexo/género constituyen derechos fundamentales reconocidos en todas las declaraciones internacionales de derechos humanos. Ambos constituyen conceptos evolutivos, es decir, su significado y alcance ha variado mucho a lo largo de los años. Tanto en el ámbito internacional como en el comunitario, de la prohibición de discriminación formal por razón de sexo, se ha pasado a la afirmación del derecho a la igualdad efectiva sin discriminación por razón de género.”

http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/1124226175_712201112511.pdf

INTERNACIONAL

- **Asamblea General de las Naciones Unidas**, Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Los artículos 7 y 23 de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, que proclaman la igualdad y prohíben la discriminación laboral.
- Diversos **Convenios de la OIT**, como el 100 y el 111, que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo.
- Los artículos 3 y 26 del **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**.
- Los artículos 2, 6 y 7 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**.
- **Conferencia de Nairobi** de 1985.
- **Conferencia de Beijing** de 1995.

COMUNITARIA

- El Art.23 de la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (DOCE 14-12-2007) establece que "La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos incluidos el empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado".
- El Art.8 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** que establece que "En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad".
- **La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
- **La Carta Europea de la Mujer.**
- **El Pacto Europeo de la Igualdad de Género.**
- **Tratado de Ámsterdam**, 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado.

- **DUE 2002/73/CE**, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- **DUE 2004/113/CE**, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BusinessEurope, la Ueapme, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Directiva 2010/41/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
- **Convenio** del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Estambul, 11 de mayo de 2011.

NACIONAL

- **Constitución Española.** En su artículo 9 establece la igualdad material, en tanto que ordena a los poderes públicos la tarea de facilitar y promover la igualdad real y a los ciudadanos someterse al orden jurídico y constitucional (igualdad real). El artículo 14 establece que todas las personas españolas son iguales ante la ley y que no deben sufrir discriminación alguna, entre otras cuestiones, menciona específicamente por razón de sexo (igualdad formal).

El principio de igualdad es transversal, de modo que tinte la totalidad de la Constitución. En definitiva, la Constitución configura la igualdad como un principio transversal, informador del ordenamiento jurídico y la práctica administrativa.

- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, en su artículo 45 establece la obligatoriedad de las empresas a respetar la igualdad de trato en el ámbito laboral entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación. El artículo 46 de esta ley se refiere al plan de igualdad que toda empresa, mayor de doscientos trabajadores y trabajadoras, debe tener. Este plan se elabora a partir de un diagnóstico de la situación de género, para centrarlo en la realidad, y a partir de él se proponen medidas de actuación para corregirlas desigualdades.
- **Ley Orgánica 4/2007**, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de **Universidades**.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**.
- **Real Decreto 1791/2010**, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el **Estatuto del Estudiante Universitario**.
- **Real Decreto 259/2019**, de 12 de abril, por el que se regulan las **Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado**. (BOE 13/04/2019).
- **La Carta de la Mujer** y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, de 5 de marzo de 2010.



- **Enlace a:** Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, diciembre 2015.
- **Plan de Acción en materia de género** 2016-2020, de 26 de octubre de 2015.

NORMATIVA DE CONCILIACIÓN

- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Real Decreto Ley 3/2012**, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- **Real Decreto Ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

NORMATIVA UR

- Estatutos de la UR.
- Reglamento de Régimen Interno del Consejo de Gobierno.
- Reglamento de Régimen Interno del Claustro Universitario.
- Ley 6/2003, de 26 de marzo, del Consejo Social.
- Decreto 35/2005, de 26 de mayo, por el que se aprueba el reglamento de organización y funcionamiento del Consejo Social.
- Reglamentos de Régimen Interno de Facultades, ETSII y EMYDUR.
- Reglamentos de Régimen Interno de los Departamentos de la UR.
- Reglamento de Régimen Interno de la Escuela Universitaria de Enfermería.
- Protocolo de la UR para la prevención y respuesta ante el acoso.
- Protocolo para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en la UR.
- Reglamento Electoral General (Consejo de Gobierno en sesión de 6 de noviembre de 2019).