



REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD

Artículo 1. Concepto.

*“Los planes de igualdad son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación.**”*

*“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.**”*

Artículo 2. Justificación.

Como sucede en toda empresa, colectivo... es necesario un reglamento o conjunto de normas que sirvan para regular la convivencia y concienciar a hombres y mujeres.

Aunque en estos tiempos creamos que ha avanzado mucho la igualdad de género, que lo ha hecho, todavía estamos lejos de alcanzar una igualdad real en todos los aspectos, tanto laborales como sociales, en cualquier ámbito. Lo que podría ser una actitud normal en la sociedad, algunos comportamientos no lo son y por eso creemos que es tan necesario la creación de un reglamento que regule y se implique directamente en corregir estas actitudes, es necesario normalizar una igualdad real.

Artículo 3. Objetivo

El objetivo que inspira a la Comisión de Igualdad es promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres. Para ello siguiendo principios y normas, impulsaremos medidas basadas en los principios democráticos, igualitarios y solidarios en todos los ámbitos académicos, y velará para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas.

Artículo 4. Composición:

La Comisión de igualdad estará compuesta por los siguientes miembros o personas en

quien ellos deleguen:

- Presidente
- Secretario
- Miembros colaboradores

La composición de todos los comités tiene que ser paritaria. Se debe cumplir una paridad en la representación femenina de al menos un 60/40 en todos los comités (programa, logística, comunicación, finanzas, presidencia e igualdad) haciendo especial énfasis en el comité de programa para que busquen igualdad entre los ponentes.

Artículo 5. Competencias:

1. Velar para que en las jornadas se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la jornada sobre todos los pasos dados para desarrollar el Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en las jornadas y la necesidad de que participen activamente.
4. Facilitar toda la información necesaria para realizar el diagnóstico en Igualdad.
5. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de las jornadas, y promover su implantación.
6. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
7. Sensibilizar e informar sobre la importancia de incorporar el principio de Igualdad entre mujeres y hombres en las jornadas y sobre la necesidad de su participación activa en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad de la universidad.

Artículo 6. Causas de actuación:

1. El incumplimiento de la proporcionalidad de hombres y mujeres en la participación y dirección de la jornada.
2. Uso de lenguaje, tanto verbal como físico, inapropiado (adjetivos, contacto, invasión del espacio físico, etc.)
3. Expresar prejuicios por parte de cualquier miembro, cuando ya se ha asignado una tarea de responsabilidad a una mujer.
4. Explicar algo utilizando un lenguaje condescendiente o paternalista, generalmente de un varón a una mujer, sin tener en cuenta el hecho que la persona que está recibiendo la explicación puede saber más del tema que la que explica (Mansplaining).

5. Quejas no contempladas en el reglamento.

Artículo 7. Protocolo de actuación:

El protocolo de actuación nos permitirá afrontar los diversos problemas existentes de una manera eficaz y dar solución a ellos.

Para cualquier incidente que se produzca el comité de igualdad se reunirá el tiempo que haga falta para tomar una decisión sobre el tema.

Cualquier punto no resuelto tras aplicar el protocolo de actuación, bajo el punto de vista del Comité de Igualdad, se le comunicará de forma inmediata al presidente mediante una reunión y se acordarán medidas, según la gravedad, para penalizar esta conducta. Cada protocolo está directamente relacionado a sus respectivas causas de actuación:

1. - En caso de incumplimiento de proporcionalidad, se mantendrá una reunión con el coordinador/a del comité implicado.
 - El comité de Igualdad dialogará con el coordinador/a correspondiente en la búsqueda de soluciones para corregir esta desviación en la proporción.
 - Se estudiarán las posibles sanciones que se recogen en el apartado de sanciones.
2. - En caso de recibir quejas acerca de un mal uso del lenguaje, por parte de un integrante del grupo, mantendremos una reunión con el coordinador/a e implicado/s.
 - Le explicaremos porqué debe prestar atención a estos comportamientos.
 - Se estudiarán las posibles sanciones que se recogen en el apartado de sanciones.
3. - Tras escuchar cualquier queja sobre algún prejuicio emitido hacia una mujer, el comité procederá a evaluar el problema.
 - Si después de evaluar el problema consideramos que los prejuicios se han producido, se hablará directamente con la persona que realizó los comentarios explicándole los motivos por el que no puede realizarlos.
 - Se informará y explicará al coordinador/a dichos motivos.
 - Se estudiarán las posibles sanciones que se recogen en el apartado de sanciones.
4. - Se mantendrá una reunión con la persona afectada, la cual explicará al comité lo ocurrido.
 - Posteriormente, se hablará con la otra parte y nos explicará su versión de los hechos. Será necesario que responda a unas cuestiones básicas para determinar si su comportamiento ha incurrido en Mansplaining.
 - El comité de Igualdad será el encargado de generar las conclusiones pertinentes e

informar a las partes, así como al coordinador/a del grupo.

- Se estudiarán las posibles sanciones que se recogen en el apartado de sanciones.

6. En caso de producirse cualquier hecho no contemplado en el reglamento, se escuchará el testimonio y el Comité de Igualdad, lo estudiará y tomará las medidas que considere.

- Se estudiarán las posibles sanciones que se recogen en el apartado de sanciones.

Artículo 8. Sanciones.

Dependiendo de la gravedad del incidente se tomarán distintos tipos de medida entre las que se encuentran según los niveles de gravedad (bajo, medio, alto). El comité de igualdad será el encargado de determinar el nivel de gravedad. Sanciones según el nivel de gravedad:

- Bajo: Tendrá dos avisos como máximo, si después de dos avisos se repitiera cualquier tipo de conducta inapropiada, este comité se reunirá con el presidente para determinar cuántas horas se le descontarían.

- Medio: Tendría un aviso como máximo, si después de un aviso se repite la conducta, aunque sea de nivel bajo, este comité se reunirá con el presidente para determinar cuántas horas, que por ser de gravedad media será mayor la cuantía en horas, se le descontarían.

- Alto: No dispondría de ningún aviso, se mantendría una reunión con el presidente para plantear la expulsión de las jornadas.

El sistema de avisos será recogido en una tabla detallando fecha del incidente, descripción del incidente, las medidas tomadas y nombre del implicado/s.

Artículo 8. Adaptación y modificación del reglamento

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Igualdad y mediante el acuerdo unánime de las mismas.