

REGLAMENTO DE IGUALDAD

2017/18

AUTOR/A:

Morato Fernández, Natalia

GRUPO:

Evolución y Gestión de la Configuración – Grupo 1

Índice de Contenido

1.	Introducción	3
2.	Contenidos	4
2.1.	REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD.	4
2.2.	¿A QUÉ SE REFIERE EL CONCEPTO “MANSPLAINING”?	8
2.3.	EL PAPEL Y LA INCLUSIÓN DE LA MUJER EN LA TECNOLOGÍA.....	9
3.	Evidencia	12
4.	Conclusión.....	13
5.	Bibliografía	14

1. INTRODUCCIÓN

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

Éstos 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.

Como sucede en toda empresa o 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.

A continuación, nos centraremos en el ámbito tecnológico, así como el papel y la inclusión de la mujer en la tecnología.

2. CONTENIDOS

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

- **ARTÍCULO 1. 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 2. 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 3. 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 4. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE IDENTIDAD DE GÉNERO.**

1. Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, con independencia de su identidad de género.
2. Ninguna persona podrá ser objetivo de discriminación, acoso, penalización o denegación de servicio por motivo de su identidad de género.

- **ARTÍCULO 5. 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 6. 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.

1. 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 7. 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.

2.2. ¿A QUÉ SE REFIERE EL CONCEPTO “MANSPLAINING”?

En varios de los artículos anteriores hemos escuchado el término “mansplaining” pero, ¿a qué se refiere este término?

La palabra **mansplaining** es un neologismo anglófono basado en la composición de las palabras varón y explicar, que se define como "explicar algo a alguien, generalmente un varón a una mujer, de una manera considerada como condescendiente o paternalista."

Este término comprende una mezcla heterogénea de comportamientos que tienen en común el menosprecio del hablante hacia quien escucha por el único hecho de que quien escucha es una mujer y por lo tanto le supone una capacidad de comprensión inferior a la de un varón. Este concepto también incluye situaciones en las que un varón monopoliza la conversación con el único propósito de jactarse y aparentar ser más culto que la mujer que escucha.

Lily Rothman lo define como "explicar sin tener en cuenta el hecho que la persona que está recibiendo la explicación sabe más sobre el tema que la persona que lo está explicando; este comportamiento suele darse de forma habitual por parte de un varón hacia una mujer," y **Rebecca Solnit** atribuye el fenómeno a una combinación de "exceso de confianza e ignorancia" que algunos varones muestran.

Una de las anécdotas que Rebecca Solnit nos cuenta, es la siguiente:

-¿Y de qué tratan tus libros? -Le preguntó un hombre a la escritora Rebecca Solnit durante una fiesta.

Solnit comenzó a hablarle del último que había escrito, pero el tipo la interrumpió para contarle lo que pensaba acerca de un libro “muy importante” que se había publicado ese mismo año sobre ese mismo tema. Por supuesto, se trataba del libro de Solnit.

La autora recogió esta anécdota en un artículo de 2008 titulado “Men explain things to me” (“Los hombres me explican cosas”).

2.3. EL PAPEL Y LA INCLUSIÓN DE LA MUJER EN LA TECNOLOGÍA

En las jornadas celebradas el pasado lunes 6 de noviembre, tuvo lugar una conferencia titulada **“El papel y la inclusión de la mujer en la tecnología”**, impartida por Cristina Aranda, cofundadora y directora de Mujeres Tech.

Mujeres Tech, es una asociación de comunidades del sector tecnológico que busca despertar y potenciar el talento femenino.

Esta conferencia tuvo dos objetivos principales:

El **primero** fue concienciar sobre cómo las mujeres, a pesar de sus grandes inventos, han sido eclipsadas por los hombres debido a una sociedad en la que se prioriza al hombre sobre la mujer.

Se mencionaron grandes avances que se produjeron gracias a aquellas inventoras que han pasado desapercibidas. Ejemplos de estas inventoras serían:

- **Ada Lovelace**, quien originó el concepto de algoritmo como una forma de combinación entre hombre y máquina.
- **Hedy Lamarr**, sin la cual la tecnología Wi-Fi no hubiera sido posible.

El **segundo** fue mostrar la situación actual de la mujer en el campo de la innovación, en el que se mostró el largo camino que queda por recorrer para lograr la integración de la mujer en el ámbito de la innovación, y lo subestimado que está el género femenino. A esto, se añade que la inclusión de mujeres tanto en empresas como en equipos de investigación y desarrollo favorece la innovación y el progreso, pues supone la inclusión de diversos puntos de vista presentes en la sociedad.

Además de estos dos objetivos principales de la conferencia, se propuso cambiar la forma de educar. Esto se debe a que los estereotipos que han inculcado a la sociedad ponen a la mujer en puestos dedicados al servicio y a los hombres en puestos vinculados al desarrollo y la invención.

Uno de los hechos que apoyan esta afirmación es la elección del público al que van destinados los juguetes. Por ejemplo, cocinas y tocadores van asociados como juguetes para las niñas, mientras que al público al que van destinados los talleres y construcciones son los niños. Otro argumento fue que entre el top 5 de búsquedas en Google, aparecía “cómo ser modelo”, “cómo ser guapa” o “cómo ser popular”, indicando qué prioridades se inculcan a las chicas en nuestra sociedad. Como solución propuso eliminar estos estereotipos, y crear una sociedad en la que no se condicione a las mujeres para no destacar ni asumir puesto de liderazgo.

GRANDES AVANCES DE LA TECNOLOGÍA POR PARTE DEL SECTOR FEMENINO

Fue en los años 60 cuando con el grito reivindicativo de “Girls need módems!” una programadora informática de nombre **Jude Milhon** se colocaba al frente de un movimiento en el que llamaba a las mujeres a una participación activa en la red. Una “revolución tecnológica femenina” que se convertiría en el inicio de la inclusión de las féminas en el mundo de la tecnología, invitándolas a experimentar los placeres del “hacekeo” y la programación.

A pesar del abrumador dominio masculino en el sector de la tecnología, cada vez son más las mujeres que ocupan puestos clave de dirección y estrategia en empresas del ámbito tecnológico y que han conseguido grandes avances para las compañías en las que trabajan.

A lo largo de la historia ha habido muchas mujeres que han contribuido decisivamente al avance informático. Figuras como Ada Lovelace, Frances E. Allen, Hedy Lammar, Evelyn Berezin o Lynn Conway fueron pioneras y fundamentales en el desarrollo de la informática.

Como hemos mencionado anteriormente, Ada Lovelace, hija del poeta Lord Byron, creadora del primer programa informático y madre de la programación informática; **Hedy Lamarr**, actriz de Hollywood e inventora de la tecnología precursora del wi-fi, bluetooth y GPS.

Después llegarían otras grandes mujeres, como **Edith Clarke**, primera graduada en ingeniería electrónica en el MIT y que patentó un calculador gráfico para usarse en los cálculos de líneas de transmisión; **Grace Murray Hooper**, desarrolladora del primer compilador para un lenguaje de programación; **Rózsa Péter**, que aplicó la teoría de las funciones recursivas a las computadoras; **Evelyn Berezin**, inventora del ordenador de oficina en 1953 y desarrolladora del primer sistema de reserva de vuelo, reconocida también como madre de los procesadores de textos; o las **‘Top Secret Rosies’**, seis especialistas en matemáticas que programaron el primer computador ENIAC en 1946.

Más recientes son los logros de **Jude Milhon**, creadora del ciberpunk, programadora, escritora y defensora de los ciberderechos; **Frances Allen**, pionera en la automatización de tareas paralelas, galardonada con el Premio Turing en 2007; y **Lynn Conway**, pionera en el campo de diseño de chips microelectrónicos.

LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO CIENTÍFICO, UNA BARRERA INVISIBLE QUE ACOMPAÑA A LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD HASTA NUESTROS DÍAS

Durante la historia de la humanidad, la sociedad ha ocultado el papel de la mujer en la ciencia relegándola a un lugar secundario.

Existen muchos casos que permiten ejemplarizar esta situación; el de **Lise Meitner** es uno de ellos, participó en la conceptualización del modelo de fisión nuclear y teorizó sobre la reacción en cadena, pero el Premio Nobel y el reconocimiento fue concedido a Otto Frisch.

El caso de **Ada Lovelace** es igual de llamativo, aunque con el paso del tiempo, la historia la ha situado finalmente en el lugar que corresponde, participó en el desarrollo de la Máquina Analítica de Charles Babbage, considerado como el primer sistema computacional y desarrollo los primeros algoritmos que funcionarían sobre esta máquina, aunque no obtuvo ningún reconocimiento por el hecho de ser mujer, pasando durante muchos años como la ayudante de Babbage.

Sophie Germain, para poder asistir a la escuela de París, **tuvo que robar la identidad del alumno M. Leblanc y vestirse como un hombre**. Intentó resolver el *Teorema de Fermat* e hizo grandes contribuciones a las matemáticas de su época sin obtener ningún reconocimiento.

Desgraciadamente, en el ámbito científico, la historia está plagada de mujeres que se han hecho pasar por varones y que han utilizado seudónimos en sus publicaciones ya que de otra forma no habrían conseguido participar de la historia de la ciencia.

3. EVIDENCIA

Evidencia 1 – Reglamento de Igualdad

Apellidos: Morato Fernández

Nombre: Natalia

Grupo: Grupo 1

Horas totales: 8h 15 min totales.

La realización de este trabajo me ha conllevado 8h 15 min, ya que para ello he leído bastantes artículos sobre el papel de la mujer en el ámbito tecnológico, además de ver varios videos sobre este tema. Así, he podido contrastar varias informaciones y he llevado a cabo la realización de este documento.

Muchos de los artículos en los que me he basado serían los siguientes:

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/pdf/sc_stg_executive_summary-es.pdf

http://www.silicon.es/como-lograr-mas-mujeres-ingenieras-que-empiecen-por-construir-sus-juguetes-2282807?inf_by=5a294dcc671db8256e8b4b34

<https://actualidad.rt.com/sociedad/163512-mujeres-incapaces-ciencia-menos>

<https://es.wikipedia.org/wiki/Mansplaining>

<https://drive.google.com/file/d/0Bzf97uxwi2p4aGpjeWVzT3JadzQ/view>

Videos en los que me he basado:

<https://www.youtube.com/watch?v=Blkd103PGJA&feature=youtu.be>

https://www.youtube.com/watch?v=_adGaL4-Fo4

4. CONCLUSIÓN

¿Quién sigue alimentando la discriminación de las mujeres en el ámbito tecnológico?

En mi opinión, si al empresario se le pudiera garantizar que incorporar a una mujer a su plantilla no le iba a suponer gastos adicionales provocados por ausencias (bajas maternales, tiempo de lactancia, etc...) no dudaría a la hora de contratarla.

Pero sabe que la mujer puede tener el deseo, por ejemplo, de ser madre y que la ley la protege. Muchos de los derechos específicos de la mujer en el trabajo crean un efecto bumerán, porque si los ejerce el empresario sale perjudicado.

Por lo tanto, debemos reclamar a nuestros gobiernos que nuestra igualdad no perjudique a nadie, sino más bien al contrario, nos sirva para alimentarnos los unos a los otros con esa competencia sana e igualitaria. Es verdad que se están haciendo esfuerzos importantes y debemos reconocerlos positivamente. Sin embargo, no podemos cesar en nuestro empeño de la búsqueda de la igualdad.

¿Cómo ayudar a relacionar a las mujeres con el ámbito tecnológico?

Son muchos los pensamientos que dicen que la brecha de género empieza a producirse en la infancia. Muchos juguetes destinados a niñas no resuelven aspectos como el desarrollo de habilidades relacionadas con la gestión de espacios, resolución de problemas y familiarización con herramientas tecnológicas.

Hay que educar a las niñas para que también tengan capacidad de construcción como la de cualquier niño de su edad.

5. BIBLIOGRAFÍA

“Ciencia, tecnología y género – Ediciones UNESCO ”

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/pdf/sc_stg_executive_summary-es.pdf

“¿Cómo lograr más mujeres ingenieras? – Nerea Bilbao”

http://www.silicon.es/como-lograr-mas-mujeres-ingenieras-que-empiecen-por-construir-sus-juguetes-2282807?inf_by=5a294dcc671db8256e8b4b34

“¿Son ellas menos capaces para la ciencia?”

<https://actualidad.rt.com/sociedad/163512-mujeres-incapaces-ciencia-menos>

“Mansplaining”

<https://es.wikipedia.org/wiki/Mansplaining>

“Reglamento de funcionamiento del comité de igualdad para la elaboración y desarrollo de un Plan de Igualdad – Wiki de EGC”

<https://drive.google.com/file/d/0Bzf97uxwi2p4aGpjeWVzT3JadzQ/view>

“La mujer en la tecnología – Cristina Aranda”

<https://www.youtube.com/watch?v=Blkd103PGJA&feature=youtu.be>

“¿Puede la tecnología reducir la desigualdad entre hombres y mujeres? - Cheryl D. Miller”

https://www.youtube.com/watch?v=_adGaL4-Fo4