

# **REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA**

**(Aprobado en Consejo de Gobierno de 23 de marzo de 2010 y reformado en Consejo de  
Gobierno de 21 de diciembre de 2011)**

## ÍNDICE

I. PREAMBULO .....	3
II. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA.....	3
Artículo 1. Objetivos .....	6
Artículo 2. Composición de la Comisión de igualdad.....	7
Artículo 3. Funciones de la Comisión de Igualdad.....	7
Artículo 4. Reglas de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.	7
ANEXO I. DOCUMENTACIÓN Y ENLACES DE INTERÉS.....	7
ANEXO II. COMISIONES Y UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES DEL ESTADO ESPAÑOL..	8

## I. PREAMBULO

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres ha sido reconocido por las Naciones Unidas como principio jurídico universal y recogido por las constituciones de los países democráticos. Ahora bien, la igualdad ante la Ley, que representa un gran logro histórico para las mujeres y el conjunto de la sociedad, ha resultado insuficiente para alcanzar la igualdad real. La sociedad tiene ante sí el gran reto de desterrar ciertos estereotipos y promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Las mujeres han ido incrementando su presencia en los diferentes ámbitos de la sociedad. La incorporación de las mujeres a la educación, y concretamente a la educación superior, que en nuestro país les estuvo vedada durante décadas, es un buen ejemplo de que se han producido avances muy importantes en el camino hacia la igualdad. No obstante, diversos informes sobre la posición de las mujeres en la universidad constatan la persistencia de desigualdades y desequilibrios, tanto en el acceso a la carrera académica y la trayectoria profesional, como en su presencia en los órganos de representación.

La constatación de esta posición desigualitaria, más allá de las causas que la producen, aconseja desarrollar políticas activas para compensar y prevenir la reproducción de estas desigualdades, y hacer efectivo el principio de equidad.

En los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la remoción de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres prevista por la ley sea realmente efectiva. Bajo este paraguas legislativo, los distintos ámbitos que conforman el entramado social deben adoptar estrategias que propicien en su área de actividad y de influencia el objetivo de la igualdad de género. La Universidad, por su papel de institución transmisora de valores, no sólo no puede permanecer ajena a esta dinámica de promoción de la equidad, que se está consolidando en todo el Estado, sino que viene obligada, por leyes que le conciernen específicamente, a promover ese impulso hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito académico.

En el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas, se han venido dando pasos hacia una regulación de la defensa de los derechos de la mujer ya desde la Declaración

sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y con la creación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España.

En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

Además de ello, han sido importantes los avances alcanzados a través de las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas -la primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995.

Por otro lado, la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

En el marco de la Unión Europea deben ser destacados, entre otros, el Tratado de Amsterdam de 1997 que al modificar el Tratado de Roma de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.

También hay que destacar que la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación y contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas sobre la materia.

El artículo 14 de la Constitución Española, establece la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Además de ello, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su exposición de motivos reconoce que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la

discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros, en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos. Así, en su artículo primero establece el objeto de dicha ley: hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

De forma específica, la citada ley establece en el artículo 25, bajo el epígrafe de la igualdad en el ámbito de la educación superior, lo siguiente:

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:
  - La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
  - La creación de postgrados específicos.
  - La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

La Comunidad Autónoma de Andalucía, en el Estatuto de Autonomía, se pronuncia sobre el reconocimiento de estos derechos en los artículos 10.2, 15 y 38. Resultado de ello, ha sido el importante desarrollo de iniciativas y actuaciones en el marco de nuestra autonomía. Destacar en este sentido los avances que han supuesto la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, o la obligatoriedad de establecer la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. Y en este sentido es importante poner de manifiesto las actuaciones en materia de violencia de género a través del I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la

violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).

En este sentido, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

El artículo 2 de la ley citada en el párrafo anterior, establece el ámbito de aplicación de la misma, abarcando todos los poderes públicos y haciendo expresa referencia al ámbito universitario andaluz. Así, los artículos 20 y 21 de esta norma fijan los principios en los que debe moverse la actuación universitaria para la promoción de la igualdad de oportunidades:

- El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.
- El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda.
- Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.
- El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.
- El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía.
- Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prevé un instrumento muy valioso para propiciar la consecución de este objetivo: los planes de igualdad. Dichos planes de igualdad, son, según se definen en el artículo 46 de la

mencionada ley, “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”.

Por su parte, la Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, establece que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Además de ello, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013. (BOJA 31, 16/02/2010), establece entre las medidas a adoptar, en la Línea 1: Integración de la perspectiva de género, el desarrollo reglamentario de la composición, competencias y régimen de funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género en el ámbito de las Consejerías, sus organismos y entidades instrumentales adscritas, así como en las Universidades andaluzas. Otras medidas contempladas en el Plan Estratégico, de carácter más concreto afectan a cuestiones tales como arbitrar medidas de apoyo para el cuidado de familiares a cargo en las Universidades Andaluzas o impulsar la introducción de la titulación en materia de género, en la programación de Postgrado de las Universidades Andaluzas, como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión.

Con esta vocación el Consejo de Gobierno de la UNIA acordó en sesión de 23 de marzo de 2010 la creación de la Unidad de Igualdad, dando así cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional duodécima de la LOM-LOU que establece que: “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.”

## **II. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA**

### **Artículo 1. Objetivo.**

El objetivo que inspira a la Comisión de Igualdad de la Universidad Internacional de Andalucía es promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de nuestra institución. Para ello, y siguiendo los principios y normas internacionales, nacionales y autonómicas, impulsará políticas basadas en los principios de libertad, democracia, justicia, igualdad y solidaridad en todos los ámbitos académicos, y velará para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas de nuestra universidad.

### **Artículo 2. Composición de la Comisión de Igualdad.**

La Comisión de igualdad se crea para dar cauce a la participación de los distintos colectivos de la comunidad universitaria y estará compuesta por los siguientes miembros o personas en quien ellos deleguen:

- Presidente/a: Vicerrector/a de Extensión Universitaria y Participación.
- Secretario/a: Director/a del Secretariado de Extensión Universitaria.
- La persona que ocupe el Vicerrectorado de Planificación y Calidad.
- La persona que ocupe la Gerencia.
- Las personas que ocupen las Direcciones de las Sedes de Málaga, Santa M<sup>a</sup> de La Rábida y Antonio Machado de Baeza.
- Un funcionario/a de carrera designado/a por el Rector en representación del PAS.
- Un representante del alumnado designado por el Rector en representación del colectivo.
- Un representante del PDI.



### **Artículo 3. Competencias de la Comisión de Igualdad.**

1. Velar para que en la Universidad se cumpla el principio de Igualdad entre mujeres y hombres
2. Sensibilizar e informar a toda la comunidad universitaria sobre la importancia de incorporar la Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad y sobre la necesidad de su participación activa en la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad que se está realizando
3. Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad en la Universidad y proponer medidas dentro de las políticas universitarias, basadas en la normativa legal
4. Facilitar la elaboración y el desarrollo del diagnóstico y del Plan de Igualdad
5. Difundir el compromiso adquirido, los resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan de Igualdad
6. Motivar a la comunidad universitaria para participar en el proceso
7. Negociar y aprobar la propuesta del Plan de Igualdad, que será aprobado posteriormente por el Consejo de Gobierno
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la universidad y promover su implantación
9. Informar a la comunidad universitaria sobre las acciones que se van a desarrollar en la universidad
10. Impulsar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

#### **Artículo 4. Reglas de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.**

1. La Comisión tendrá al menos una reunión trimestral pudiéndose convocar con mayor frecuencia en caso necesario. Las reuniones serán convocadas por el Secretario de la Comisión a solicitud de cualquiera de los miembros de la Comisión.

2. Las decisiones de la Comisión de Igualdad se adoptarán con el voto favorable de la mayoría de los presentes.

3. Se levantará un acta que refleje los asuntos tratados y los compromisos alcanzados en cada reunión.

4. La Comisión de igualdad tendrá carácter informativo, de manera que los asuntos que en ella se debatan se trasladarán al Consejo de Gobierno, con el correspondiente informe positivo o negativo.

5. En cada reunión se informará de los asuntos relacionados con su competencia que hayan sido aprobados por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

## **ANEXO I. DOCUMENTACIÓN Y ENLACES DE INTERÉS**

### [ESPACIO WEB SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS](#)

Incluye "Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades"

### [MANUAL DIGITAL DE GÉNERO](#)

Contiene artículos y documentos de referencia, una amplia recopilación de recursos didácticos, recomendaciones bibliográficas y enlaces de interés. Todo ello organizado por temas, de un modo claro y accesible.

### [T-INCLUYE](#)

Recopilatorio de recursos web sobre lenguaje no sexista

### [ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD](#)

Espacio de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, del Instituto de la Mujer.

[INFORME SOBRE EL LENGUAJE NO SEXISTA EN EL PARLAMENTO EUROPEO](#) (Aprobado por el Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad el 13 de febrero de 2008). Contiene orientaciones específicas para el español.

[GUÍA DE APLICACIÓN PRÁCTICA PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO](#) (Editado por el Instituto de la Mujer en 2005 para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas del Gobierno; contiene recomendaciones útiles y aplicables a la elaboración de informes de impacto de género en cualquier otro ámbito.)

[INFORMES Y ACUERDOS INTERNACIONALES.](#) Informes relativos a la desigualdad de género en el mundo elaborados por organismos internacionales

[ESTUDIOS E INVESTIGACIONES.](#) Selección de estudios e investigaciones, de interés general o relativos al ámbito educativo, publicados por el Instituto de la Mujer

## **ANEXO II. COMISIONES Y UNIDADES DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES DEL ESTADO**

- Universidad A Coruña. Oficina para la Igualdad de Género.  
[www.udc.es/oficinaigualdade](http://www.udc.es/oficinaigualdade)
- Universidad de Alicante. Centro de Estudios sobre la Mujer.  
<http://www.ua.es/cem/>
- Universidad Autónoma de Barcelona. Observatorio para la Igualdad.  
<http://selene.uab.es/observatori-igualtat>
- Universidad de Cádiz. Atención a la Diversidad de Género.  
[http://www.uca.es/web/actividades/area\\_genero/](http://www.uca.es/web/actividades/area_genero/)
- Universidad Complutense de Madrid. Oficina para la Igualdad de Género.  
<http://www.ucm.es/pags.php?tp=Politicass%20especificas&a=directorio/oig&d=0000085.php>
- Universidad de Extremadura. Oficina para la Igualdad.  
<http://www.unex.es/unex/gobierno/direccion/vicedoc/estructura/igualdad>
- Universidad de Granada. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.  
<http://www.ugr.es/~iem/>
- Universidad Illes Balears. Oficina para la igualdad.  
<http://www.uib.es/servei/igualtat/>
- Universidad de Jaén  
<http://www.ujaen.es>
- Universidad Jaime I Castellón. Fundación Isonomia (Fundación Privada).  
<http://isonomia.uji.es>
- Universidad de las Palmas de Gran Canaria. Aula de Mujer.  
<http://www.aulas.ulpgc.es/index.php?pagina=mujer&ver=inicio>
- Universidad de Lleida: Centro de Igualdad de Oportunidades y Promoción de las mujeres  
<http://www.udl.cat/serveis/centredolorspiera.html>
- Universidad Miguel Hernández Seminario Interdisciplinar de Estudios de Género  
<http://veeu.umh.es/vpufc/sieg/default.asp>
- Universidad del País Vasco. Dirección para la Igualdad.  
<http://www.berdintasuna.ehu.es>
- Universidad Pablo Olavide.  
[http://www.upo.es/general/vivir\\_upo/social\\_participacion/genero/sapi.html](http://www.upo.es/general/vivir_upo/social_participacion/genero/sapi.html)
- Universidad Politecnica de Catalunya. Igualdad de Oportunidades.  
<http://www.upc.edu/memoria/es/plf-26433.html>
- Universidad Pompeu Fabra. UPF per a la Igualtat entre Dones i Homes.  
<http://www.upf.edu/igualtat/>
- Universidad Rovira i Virgili: Observatorio de Igualdad

<http://www.urv.es/igualtat/index.html>

- Universidad de Salamanca. Comisión de Igualdad.

<http://www.usal.es/~igualdad/>

- Universidad de Santiago de Compostela. Oficina de Igualdad de Género.

<http://www.usc.es/gl/servizos/oix/>

- Universidad de Valencia: Unidad de Igualdad:

<http://www.uv.es/igualtat/>

- Universidad de Valladolid. Igualdad de Género.

[http://www.uva.es/cocoon\\_uva/impe/uva/contenido?pag=/contenidos/serviciosAdministrativos/otrosServicios/secretariadoAsuntosSociales/IgualdadDeGenero&tamLetra=&idMenus=](http://www.uva.es/cocoon_uva/impe/uva/contenido?pag=/contenidos/serviciosAdministrativos/otrosServicios/secretariadoAsuntosSociales/IgualdadDeGenero&tamLetra=&idMenus=)

- Universidad Vigo. Área de Igualdad

[http://extension.uvigo.es/contidos/area\\_igualdade.html](http://extension.uvigo.es/contidos/area_igualdade.html)

- Universidad de Zaragoza. Observatorio de igualdad de género.

[http://www.unizar.es/gobierno/vr\\_institucionales/observatorio.html](http://www.unizar.es/gobierno/vr_institucionales/observatorio.html)

## **ANEXO II: CATÁLOGO DE MEDIDAS QUE ORIENTATIVAMENTE SE PODRÁN INCLUIR EN UN PLAN DE IGUALDAD**

### **Eje 1: La Universidad ....., institución comprometida con la equidad de género**

Medida 1.1 Crear el Observatorio/Oficina/Unidad para la Igualdad, que habrá de estudiar y diagnosticar el sexismo para garantizar la efectividad del Plan de igualdad entre los hombres y las mujeres de la Universidad ....., y seguir su desarrollo.

Medida 1.2 Introducir la perspectiva de género en el libro de estilo de la Universidad para avanzar tanto en lenguaje como en imagen corporativa igualitaria.

Medida 1.3 Recoger en una partida presupuestaria específica los recursos destinados a políticas de género.

Medida 1.4 Incentivar que los centros adopten estrategias de captación específicas, especialmente en aquellas carreras actualmente muy feminizadas o masculinizadas.

Medida 1.5 Hacer pedagogía social de los valores de la igualdad y la no discriminación.

Medida 1.6 Revisar e incorporar la perspectiva de género en la planificación estratégica de la Universidad.....

Medida 1.7 Presentar un informe anual al Claustro/Consejo Social sobre el cumplimiento del Plan de Igualdad.

### **Eje 2: Diagnósis y visualización del sexismo, sensibilización y creación de un estado de opinión favorable a la igualdad de oportunidades**

Medida 2.1 Elaborar las estadísticas correspondientes al alumnado, al PDI y al PAS desagregadas por género, así como las relativas a la composición de comisiones y de órganos unipersonales.

Medida 2.2 Análisis del estudio estadístico y difusión de los resultados obtenidos.

Medida 2.3 Difundir entre la comunidad universitaria las actuaciones realizadas y las previstas del Plan de Igualdad.

Medida 2.4 Celebrar un acto institucional con motivo de la conmemoración anual del 8 de marzo, en el que podría incluirse el reconocimiento a persona o entidad, del ámbito universitario o externo, que se haya distinguido en la defensa de los derechos de las mujeres, o un premio a trabajos sobre igualdad de género de distintos ámbitos educativos.

### **Eje 3: El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional. Organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género**

Medida 3.1 Revisar los anuncios y las convocatorias públicas de la Universidad con perspectiva de género.

Medida 3.2 Garantizar el equilibrio en la composición de los tribunales de los concursos de profesorado. Ante la elección de aspirantes con méritos equivalentes, aplicar la acción positiva favoreciendo la igualdad.

Medida 3.3 Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produzca discriminación indirecta de género.

Medida 3.4 En las nuevas contrataciones o cambios de categoría, en igualdad de condiciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y hombres en las diferentes categorías del profesorado.

Medida 3.5 Introducir en la valoración de los convenios y contratos de la Universidad ..... con empresas concesionarias, su situación sobre política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida 3.6 Detectar los riesgos sanitarios y psicosociales, así como diagnosticar los factores subjetivos que afecten a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida 3.7 Desarrollar acciones que contribuyan a que la mujer pueda superar las circunstancias sociales que dificultan la igualdad efectiva de oportunidades.

Medida 3.8 Promover recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.

#### **Eje 4: Promoción de la perspectiva de género en la docencia**

Medida 4.1 Dedicar una reunión periódica con los responsables de centros y unidades para presentar los indicadores de sexismo de la Universidad.

Medida 4.2 Estimular la presencia de contenidos y competencias de género en los planes de estudio de los grados, postgrados y cursos extracurriculares.

Medida 4.3 Promover la docencia y la investigación de género en los másteres y programas de doctorado.

Medida 4.4 Asegurar la priorización de asignaturas extracurriculares, seminarios y cursos de verano que incluyan la perspectiva de género en todos los ámbitos de conocimiento.

Medida 4.5 Favorecer la publicación de materiales para la docencia que tengan en cuenta las políticas de género.

#### **Eje 5: Género y ciencia en la Universidad.**

Medida 5.1 Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género.

Medida 5.2 Elaborar un sistema de indicadores que permita evaluar los proyectos y grupos de investigación y los programas docentes desde la perspectiva de género.

Medida 5.3 Consolidar un sistema interno de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género en nuestra Universidad.

Medida 5.4 Incorporar un programa de ayudas a los contratos-programa de centros y departamentos que desarrollen proyectos para la igualdad de género.

Medida 5.5 Complementar el programa de becas y ayudas posdoctorales de reincorporación a la investigación para las profesoras de la Universidad .....

Medida 5.6 Fomentar una línea de investigación específica sobre género en la Universidad.....

Medida 5.7 Convocar anualmente una jornada sobre el estado de la investigación en género por ámbitos de conocimiento, centros y/o departamentos.

Medida 5.8 Estimular y facilitar el equilibrio de género en la participación en proyectos internacionales.



Medida 5.9 Equiparar el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a los actos institucionales de la Universidad.....

Medida 5.10 Incrementar el número de mujeres en doctorados honoris causa.

**Eje 6: Representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones**

Medida 6.1 Establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en los órganos de toma de decisiones.

Medida 6.2 Aprobar un plan de formación en sensibilidad de género, dirigido a las personas que ocupan o pueden ocupar posiciones de responsabilidad en la gestión.

Medida 6.3 Realizar un estudio exploratorio para detectar los obstáculos subjetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de toma de decisiones.

Medida 6.4 Conseguir la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los órganos de gobierno y participación de la Universidad