



OBJETIVO DE 1.- IGUALDAD

Plan de Igualdad del Departamento

PLAN DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

Aprobado en Pleno Ordinario del Departamento de Sociología, celebrado el 5 de julio de 2018.

La ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres estableció la elaboración de planes de igualdad en los centros de trabajo, lo que propició la elaboración de un proyecto de este tipo por la Universidad de Granada, aprobado el 10 de marzo de 2011. En él se pide el respaldo activo “de los diferentes agentes que participan en la Universidad, el personal docente e investigador, el personal de administración y servicios y la comunidad de estudiantes, para “avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”.

El Departamento de Sociología consciente de que pesar de las actuaciones de los poderes públicos en materia de igualdad, las situaciones de discriminación por razón de sexo son una realidad cotidiana, se ha implicado en un proceso de reflexión y debate interno acerca de las necesidades que existen actualmente para avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Fruto de dicho proceso es este Plan con él que se pretende colaborar a la eliminación de las diferentes formas de discriminación existentes, aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad académica de las mujeres, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, integrar la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión.

El Departamento de Sociología inspirándose en los ejes y objetivos generales recogidos por la Universidad de Granada en su Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres hace la siguiente propuesta de trabajo:

1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La democracia paritaria, definida como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%, supone un punto de inflexión fundamental en la argumentación a favor de la participación de las mujeres en los procesos e instancias de toma de decisión política. La democracia que se desarrolla sin la participación activa del 52% de la ciudadanía, constituye un problema, en cuanto que excluye a las mujeres de las decisiones que les afectan y representa también un fracaso conceptual y práctico de la democracia representativa.

OBJETIVO



UNIVERSIDAD DE GRANADA

Introducir transversalmente en la Universidad la igualdad de oportunidades, promoviendo el compromiso e implicación de todo su personal y velando por la composición equilibrada de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UGR.

ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

Al encontrarnos en un departamento con aproximadamente un 35% de profesoras (17) frente al 65% de profesores (32), resulta difícil poder alcanzar la paridad en las actuaciones departamentales. No obstante debemos señalar que en líneas generales este objetivo se alcanza de manera bastante satisfactoria, tal y como se refleja los datos porcentuales que presentamos.

Por lo que respecta a la Junta de Dirección y demás comisiones internas, hay que incidir en que son órganos que no son conformados por nombramiento, sino por elección del Consejo de Departamento, de entre los que presentan su candidatura (profesores, estudiantes y miembros del personal de administración), tan sólo se puede actuar promoviendo y sugiriendo que se presenten miembros femeninos de estos sectores en las votaciones. La composición actual sería:

- Junta de Dirección: 80% mujeres y 20% hombre (4 mujeres, 1 hombre), 100% mujer PAS (1 mujer), 50% mujer y 50% hombre estudiantes (1 mujer y 1 hombre).
- Comisión de Docencia: 100% hombres (2 hombres docentes), 100% hombre estudiantes (2 hombres estudiantes).
- Comisión Económica e Infraestructura: 50% mujeres y 50% hombres docentes (1 hombre, 1 mujer) y 100% hombres (2 hombres).
- Comisión de Relaciones Internacionales: 100% mujeres docentes (2 mujeres), 100% mujeres estudiantes (2 mujeres).
- Comisión de Biblioteca y Publicaciones: 50% mujer y 50% hombre docentes (1 mujer, 1 hombre), 100% hombre estudiante (1 hombre).
- Comisión de Doctorado e Investigación: 33,3% mujeres y 66,6% hombres docentes (2 hombres, 1 mujer), 100% hombre estudiante (1 hombre).
- Comisión Electoral: 50% mujer y 50% hombre docentes (1 hombre, 1 mujeres), 100% mujer PAS (1 mujer), 100% hombres estudiantes (2 hombres).
- Comisión de Calidad: 50% mujeres y 50% hombre docente (2 hombres y dos mujeres), 100% hombres estudiantes (2 hombres).

Atendiendo a esta composición el porcentaje de profesoras y profesores son en líneas generales equilibradas. Ya que en la mitad de las comisiones profesoras y profesores se encuentran representados por igual, en la junta de dirección la profesoras están más representadas y al contrario que en la comisión de docencia y de doctorado.

En el casos de comisiones que son nombradas por la Universidad, a propuesta del Departamento (comisiones de plazas a concurso, comisiones de contratación de profesorado, tribunales de tesis



UNIVERSIDAD DE GRANADA

doctorales...) se procura llegar a esa deseada igualdad, siempre que los perfiles de los docentes que actúen como miembros de las mismas, categoría profesional... así lo permitan.

En definitiva, en todas las actuaciones departamentales, aún con las dificultades mencionadas, está comprometida con la consecución de este objetivo.

2. POLÍTICA DE IMPACTO Y RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD

Existen numerosos estudios dando cuenta de la existencia del techo de cristal de la carrera académica de las mujeres, de forma y manera que conforme se avanza en ella, la marginalización y las barreras para la promoción profesional de éstas se hacen crecientes. Este tipo de desarrollo profesional se extiende a otras esferas sociales y escenarios profesionales. Es en este sentido donde la Universidad cobra una especial relevancia en su responsabilidad fundamental de transmisión de valores y de derechos humanos procurando garantizar la igualdad de oportunidades entre todas y todos.

OBJETIVO

Visibilizar y transmitir a la sociedad una imagen de la universidad comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

El Departamento de Sociología participa de esta responsabilidad a través de la difusión de diferentes iniciativas que pretenden transmitir la imagen de una universidad comprometida con el principio de igualdad entre hombre y mujeres:

- Difusión y aplicación del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Granada.
- Difusión y aplicación de la Guía de lenguaje no sexista de la Universidad de Granada.
- Difusión de la Celebración institucional del Día Internacional de la mujer.

3. POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

La infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación amenaza los objetivos científicos de alcanzar la excelencia. Los estudios estadísticos de la situación de las mujeres en la educación superior, Institutos de Investigación, Industria y Comités Científicos, tanto a escala comunitaria como en los diferentes Estados miembros, presentan cifras desoladoras.

OBJETIVO



UNIVERSIDAD DE GRANADA

Aumento de la visibilidad y del reconocimiento de la actividad investigadora, de innovación y de transferencia de las mujeres de la UGR.

ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

En este sentido, a diferencia de la tónica general, en la que el Departamento de Sociología está compuesto en su mayoría por profesores (65% aproximadamente) el 100% de los estudiantes de doctorado con beca son mujeres (siete).

La igualdad de género forma parte de las líneas de investigación de los dos grupos investigación del departamento “Análisis de la vida social” y “Problemas Sociales en Andalucía”.

4. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL

El lenguaje, herramienta que nos enseña a pensar de un determinado modo y que nos sirve como vehículo para relacionarnos, es el instrumento de la comunicación humana más potente para transmitir el sexismo, o lo que es lo mismo, el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación por razón de sexo. Conocer los mecanismos mediante los cuales se puede construir un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad entre mujeres y hombres adquiere una importancia de primer orden.

Asimismo, la imagen de la mujer ha sido claramente explotada transmitiendo determinados mitos o modelos, reforzando roles y estereotipos, que limitan las funciones de mujeres y hombres; debe, pues, favorecerse una representación constructiva de las relaciones humanas, planteando alternativas más reales e igualitarias entre mujeres y hombres.

OBJETIVO

Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas.

ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

En el Departamento de Sociología ha difundido la Guía de Lenguaje No Sexista de la UGR en su web y la ponerla en práctica en la comunicación oral y escrita que se lleva a cabo.

5. REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LA UGR

En la Declaración final de la Cumbre Europea, celebrada el año 1992 en Atenas, se contiene de forma clara y precisa la justificación de la democracia paritaria: ésta implica una representación equilibrada de mujeres y hombres del 60/40, o lo que es lo mismo, que ninguno de los dos sexos supere en representación el 60%.



UNIVERSIDAD DE GRANADA

OBJETIVO

Lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, categorías y niveles de la Universidad.

ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

La representación femenina en el Departamento se encuentra en torno al 35% y en la medida de lo posible se intenta que con las nuevas incorporaciones de profesorado al Departamento este porcentaje pueda verse elevado. Además el Departamento cuenta con una representación apreciable en los distintos órganos de la UGR:

- En el Departamento de Sociología: directora, subdirectora, secretaria del departamento.
- En la facultad de CC: Política y Sociología: secretaria de la Facultad de CC. Políticas y Sociología, Coordinadora del Grado de Sociología, en la Junta de facultad (7), en la Comisión de Gobierno (1) y en la Comisión de prácticas (1).

6. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

A pesar de que el acceso, la promoción, el desarrollo del empleo y la carrera profesional en la Universidad están normalizadas desde criterios de cualificación y actitud, puede percibirse discriminación hacia las mujeres cuando los puestos mayoritarios ocupados por ellas no son los de superior categoría, tanto en el sector de PDI como en el del PAS, poniendo de manifiesto las dificultades que las mujeres se encuentran para un desarrollo adecuado de su carrera profesional.

OBJETIVO

Aprovechar el potencial humano de la Institución garantizando la Igualdad de oportunidades en la selección, acceso, promoción, desarrollo profesional y condiciones de trabajo de sus trabajadoras y trabajadores.

ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

El Departamento de Sociología vigila el cumplimiento del principio de igualdad en los procesos de acceso, selección, promoción y desarrollo profesional de todos sus miembros.

7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN



UNIVERSIDAD DE GRANADA

La violencia hacia las mujeres se manifiesta a través de diversos tipos de conductas. En el entorno laboral, el tipo de violencia que afecta mayoritariamente a las mujeres es el acoso; situación que se produce ante cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La violencia de género dificulta seriamente el desarrollo social y vulnera los derechos humanos de las mujeres víctimas de esa violencia.

OBJETIVO

Prevenir y detectar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados.

ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

El Departamento de Sociología no admite ningún tipo de actitud de índole violenta o sexista, y en caso de que se produzca se comunicará a la Unidad de Igualdad y a la Inspección de Servicios de la Universidad de Granada.

8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y TIEMPOS DE TRABAJO

El uso de los tiempos no es neutro en términos de género; las diferencias y asimetrías entre mujeres y hombres en el uso y percepción de los tiempos es determinante en la construcción y reproducción de las desigualdades de género.

La igualdad entre mujeres y hombres requiere que unas y otros tengan las mismas oportunidades de tener una vida completa, pudiendo desarrollar sus capacidades tanto en el espacio público (laboral, social, cultural y político) como en el doméstico (tareas del hogar, efectos y cuidados de otras personas) y en el privado (ocio, formación).

OBJETIVO

Hacer posible la conciliación entre la vida laboral-académica y personal de estudiantes, personal docente e investigador y de administración y servicios.

ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

Este departamento consciente de que la conciliación laboral repercute directamente en calidad de la enseñanza a desarrollar, ha considerado que:



UNIVERSIDAD DE GRANADA

Todos aquellos profesores que requieran una atención especial en orden a la conciliación familiar, serán escuchados en la Comisión Docente encargada de elaborar el POD. Esta Comisión propondrá al Consejo de Departamento que la asignación docente de cada profesor se realice, dentro de lo posible, y, salvaguardando siempre la calidad en la docencia, de manera que permita a todos los profesores atender satisfactoriamente sus obligaciones familiares.