



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Departamento de *Metodología de
las Ciencias del Comportamiento*

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL DEPARTAMENTO DE METODOLOGÍA DE LAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO

(Aprobado en Consejo de Departamento el 14/05/2019)

En la actualidad, el pleno reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres se asienta sobre la base de fundamentos jurídicos constitucionales, europeos e internacionales. También ha sido objeto de desarrollo tanto en el plano nacional (LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) como autonómico (L 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía).

En este contexto, la Universidad de Granada decidió crear la Unidad de Igualdad y, poco después adoptar su “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR”, que fue aprobado el 10 de marzo de 2011 (<https://unidadigualdad.ugr.es/pages/documentos/planigualdad100311>). 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”.

No obstante, es evidente que, a pesar de los logros en el plano normativo, existe aún una brecha entre la igualdad legal y la igualdad real. Las situaciones de discriminación por razón de sexo son una realidad cotidiana y, por tanto, se precisan acciones reparadoras que mejoren la posición de las mujeres. Por ello, resulta necesario que las instituciones públicas promuevan activamente la toma de conciencia del problema y arbitren medidas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como medio para la construcción de una sociedad más justa y democrática. Desde el ámbito universitario se debe velar por eliminar las diferentes formas de discriminación existentes, aumentando la visibilidad y el

reconocimiento de la actividad académica de las mujeres, favoreciendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, e integrando la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión.

El Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento es un órgano universitario que siempre ha estado atento a las sensibilidades de sus miembros. Su conexión y compromiso social, así como el respeto a las políticas de igualdad, han estado presentes tanto en su funcionamiento interno, como en el desarrollo de su actividad investigadora y docente. Por tanto, este departamento se adhiere también a la necesidad de aportar una mayor visibilidad del compromiso de este órgano, y de su personal, con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: valor imprescindible que debe regir y preservarse en la comunidad universitaria y en el resto de la sociedad y que es formalmente principio rector de la Universidad de Granada.

Por todo ello se acuerda elaborar de un Plan de Igualdad en consonancia con el *Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Granada*, cuyo principio de actuación es la erradicación de cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo.

Ejes, objetivos, acciones e indicadores del Plan

Dentro del plan que se propone en este Departamento se han seleccionado los *ejes* generales que son transversales a los ámbitos de actuación del Departamento. Cada eje se asocia un *objetivo* que lo concreta y con distintas *acciones* que se entienden adecuadas para la consecución de dichos objetivos.

1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO: 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.

Acción 1.1	<p>Seguimiento del cumplimiento, en el Departamento, de la legislación vigente en materia de igualdad, velando para que se cumplan las leyes y normas emanadas de políticas de igualdad, correctoras del desequilibrio entre mujeres y hombres.</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, del Departamento
------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> • Representación del Departamento en la Comisión de Igualdad de la Facultad • Difusión de las tareas realizadas por la Comisión de Igualdad • Difusión de materiales y documentos de la Comisión de Igualdad a través de la web del departamento
Acción 1.2	<p>Consideración del principio de Igualdad en los reglamentos y normativas del Departamento</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión en las nuevas normativas de la perspectiva de género • Diseño e impulso de formación que favorezca la introducción de la perspectiva de género en la actividad universitaria del personal docente, investigador, de administración, de servicios y estudiantes • Financiación de actividades culturales y de sensibilización en materia de igualdad dirigida al alumnado y al profesorado miembro del Departamento.
Acción 1.3	<p>Fomento del uso de un lenguaje no sexista</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión de la Guía de lenguaje no sexista

2. POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

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

Acción 2.1	<p>Composición equilibrada en comisiones de evaluación, comités y tribunales en materia de investigación</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomento y cuantificación de las comisiones de evaluación, comités y tribunales con composición equilibrada
Acción 2.2	<p>Incorporación de investigadoras a los grupos, proyectos y contratos de investigación</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantificación y visibilización del trabajo de las investigadoras en grupos, proyectos y contratos de investigación
Acción 2.3	<p>Liderazgo de mujeres en los grupos, proyectos y contratos de investigación</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión y visibilización del número de mujeres del departamento que son IP de grupos, proyectos y contratos de investigación

Acción 2.4	Publicaciones que incluyan la perspectiva de género o la transversalidad de la perspectiva de género INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Cuantificación del número de publicaciones que incluyan la perspectiva de género
Acción 2.5	Fomento de la movilidad de investigadoras INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Difusión de las convocatorias de Movilidad entre las investigadoras del departamento y cuantificación de la movilidad realizada en cada curso.

3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL

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

Acción 3.1	Fomento en las comunicaciones internas y externas del Departamento de una perspectiva no sexista del lenguaje INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Difusión y utilización de la Guía de lenguaje no sexista
Acción 3.2	Mantenimiento de un espacio abierto de comunicación donde puedan recogerse las sugerencias de los miembros del Departamento sobre temas de Igualdad INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Cuantificación de sugerencias desde nuestro departamento y acciones recogidas por la comisión de igualdad

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

OBJETIVO: Aprovechar el potencial humano de la Institución y del departamento garantizando la igualdad de oportunidades en la selección, acceso, promoción, desarrollo profesional y condiciones de trabajo de sus trabajadoras y trabajadores.

Acción 4.1	Vigilancia del cumplimiento del principio de Igualdad en los procesos de selección, acceso, promoción de sus miembros INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Velar porque se cumpla el principio de Igualdad en los procesos de selección, acceso y promoción del personal del Departamento.
------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

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

Acción 5.1	<p>Establecimiento de medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none">• Difusión de las campañas de sensibilización realizadas por la UGR
Acción 5.2	<p>Manifestación del compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo.</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none">• Difusión del Protocolo de la UGR para prevención y respuesta ante el acoso• Fomento de acciones para su prevención y detección y seguimiento de las mismas