Plan de Igualdad

Oficina Web UGR

PLAN DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE HISTORIA MEDIEVAL Y CIENCIAS Y TÉCNICAS HISTORIOGRÁFICAS DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

El presente Plan de igualdad del Departamento de Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas adopta los ejes y objetivos generales planteados por la Universidad de Granada en su Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

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 polí¬tica. La democracia que se desarrolla sin la participación activa del 52% de la ciudadaní¬a, 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

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

En la actualidad el departamento cuenta con un 57% de profesores frente a un 43% de profesoras. Este equilibrio se refleja con claridad en las actuaciones departamentales, de manera que tanto en los órganos unipersonales como en los órganos colegiados se ha seguido ese principio de equilibrio, quedando compuestos de la siguiente forma:

Órganos Unipersonales:

• Director del Departamento. Dña. Adela Fábregas Garcia
• Secretara del Departamento. Don Guillermo García-Contreras Ruiz

Órganos Colegiados:

La Junta de Dirección, formada por 3 hombres (60%) y 2 mujeres (40%):
• Rafael G. Peinado Santaella (Director)
• Adela Fábregas Garcia (Secretaria)
• Encarnación Motos Guirao (Profesorado; Historia Medieval)
• Luís Díaz de la Guardia (Profesorado; Ciencias y Técnicas Historiográficas)
• Juan Manuel Castilla Valverde (Personal de Administración y Servicios)

La Comisión de Docencia, formada por 2 hombres (50%) y 2 mujeres (50%):
• Peinado Santaella, Rafael G.
• Trillo San José, Carmen
• Díaz de la Guardia, Luis
• García Valverde, M.ª Luisa

La Comisión de Biblioteca, formada igualmente por 2 hombres (50%) y 2 mujeres (50%):
• Peinado Santaella, Rafael G.
• García Valverde, M.ª Luisa
• Romero Martínez, Adelina
• Martín Civantos, José M.ª

Los Tribunales de Incidencias de ambas áreas se componen igualmente respetando esos principios de equilibrio, con un 50% de representación en ambos casos, quedando del siguiente modo: Tribunal de Incidencias del área de Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas

Titulares
• Preside: Prof.ª Dra. D.ª Adelina Romero Martínez
• Vocal: Prof.ª Dra. D.ª M.ª Luisa García Valverde
• Vocal: Prof. Dr. D. Luis Díaz de la Guardia
Suplentes
• Preside: Prof. Dr. D.Rafael G. Peinado Santaella

• Vocal: Prof.ª Dra. D.ª Adela Fábregas García
• Vocal: Prof.ª Dr. Dña Amalia Garcia Pedraza

Tribunal de Incidencias del Área de Historia Medieval Titulares
• Preside: Prof. Dr. D. Antonio Malpica Cuello
• Vocal: Prof. Dr. D. Alberto García Porras
• Vocal: Prof.ª Dr.ª D.ª Adela Fábregas García
Suplentes
• Preside: Prof.ª Dr.ª D.ª Encarnación Motos Guirao
• Vocal: Prof. Dr. D. Rafael G. Peinado Santaella
• Vocal: Prof.ª Dr.ª D.ª Carmen Trillo San José

En otros 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 doctorales, …) se ha llegado asimismo a esa deseada igualdad, siempre que los perfiles de los docentes que actuaran como miembros de las mismas, categorí¬a profesional, … así¬ lo hayan permitido. En definitiva, en todas las actuaciones departamentales se está cumpliendo el principio de igualdad de género.

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 Historia Medieval y Ciencias Y Técnicas Historiográficas participa de esta responsabilidad con la sociedad transmitiendo una imagen comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

3. POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA La infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnologí¬a y la innovación amenaza los objetivos cientí¬ficos de alcanzar la excelencia. Los estudios estadí¬sticos de la situación de las mujeres en la educación superior, Institutos de Investigación, Industria y Comités Cientí¬ficos, tanto a escala comunitaria como en los diferentes Estados miembros, presentan cifras desoladoras. En todos los paí¬ses, las mujeres son la mitad del estudiantado de licenciatura, no obstante, las licenciadas siguen abandonando la carrera cientí¬fica profesional en sus diferentes fases, con lo que muchas investigadoras bien formadas se pierden para la ciencia. La proporción de mujeres que ocupan cargos cientí¬ficos o académicos superiores es extremadamente baja; cuanto más alto es un puesto en la jerarquí¬a, menor es el porcentaje de mujeres que lo ocupan.

OBJETIVO

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

Actualmente de los 17 Doctores que componen en la actualidad el Departamento, un 65% son doctores, frente al 35 % de doctoras, si bien ese desajuste se equilibra al incorporar al personal en formación, constituido en la actualidad por un 60% de mujeres frente al 40% de hombres. Por otro lado, en el liderazgo en actividades de investigación se detecta también una creciente presencia femenina, al aparecer como IP de Proyectos de Investigación un 33% de mujeres frente al 66% de hombres.

4. 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%.

OBJETIVO

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

ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

La representación femenina en el Departamento de Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas refleja la consecuención general del principio de paridad al alcnazar en la actualidad el 41%, frente al 59% de representación masculina. Este equilibrio se pretende mantener en la medida de las posibilidades que ofrezcan las nuevas incorporaciones de profesorado al Departamento siempre que se ajusten a los perfiles y niveles de excelencia requeridos.

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 categorí¬a, 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 Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas promueve en la misma medida el acceso, selección, promoción y desarrollo profesional de todos sus miembros.

7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN 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 fí¬sico no deseado, de í¬ndole 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 ví¬ctimas 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 garantí¬as, los casos presentados.

ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

El Departamento de Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas no admite ningún tipo de actitud de í¬ndole violenta o sexista, y en caso de que se produzca se procederá a informar 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 asimetrí¬as 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 polí¬tico) 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

El Departamento de Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas en cuanto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, muestra una actitud sensible con las necesidades de cada uno de sus miembros, provocando los cambios oportunos en la ordenación docente que permitan el normal desarrollo de todas sus actividades docentes sin menoscabo de las familiares y personales.

| | Accesibilidad | Política de privacidad

CEI BIOTIC | © 2024 | Universidad de Granada

Oficina Web UGR