



El texto de este Plan está extraído íntegramente del de la Universidad de Granada, excepto los datos que son los propios del Departamento

El presente Plan de Igualdad está basado en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR.

La no discriminación es el principio inspirador de este Plan de la UGR y por tanto también del Departamento de Escultura.

FUNDAMENTACIÓN LEGISLATIVA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ASPECTOS GENERALES DE LA LEY DE IGUALDAD

- Tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.
- Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cual sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- Tiene dimensión transversal y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba. (Esto implica que es la persona acusada la que tiene que demostrar que no se produjo ninguna actuación por su parte que se pueda considerar que infringe la Ley. Así, por ejemplo, en los casos de acoso laboral, será la persona responsable de la empresa la que tendrá que demostrar que este acoso no se ha producido).
- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales como los relacionados con violencia de género o por acoso laboral por razón de sexo.



- Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La Ley constituye el marco general que permite la adopción de medidas de acción positiva, y para facilitar la incorporación transversal de la perspectiva de género se ponen en marcha los siguientes instrumentos: el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicas sobre la efectividad del principio de igualdad.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), disposición adicional octava.
- Estatuto del Estudiante Universitario (RD 1791/2010 de 30 de diciembre).

EJES FUNDAMENTALES DEL PLAN

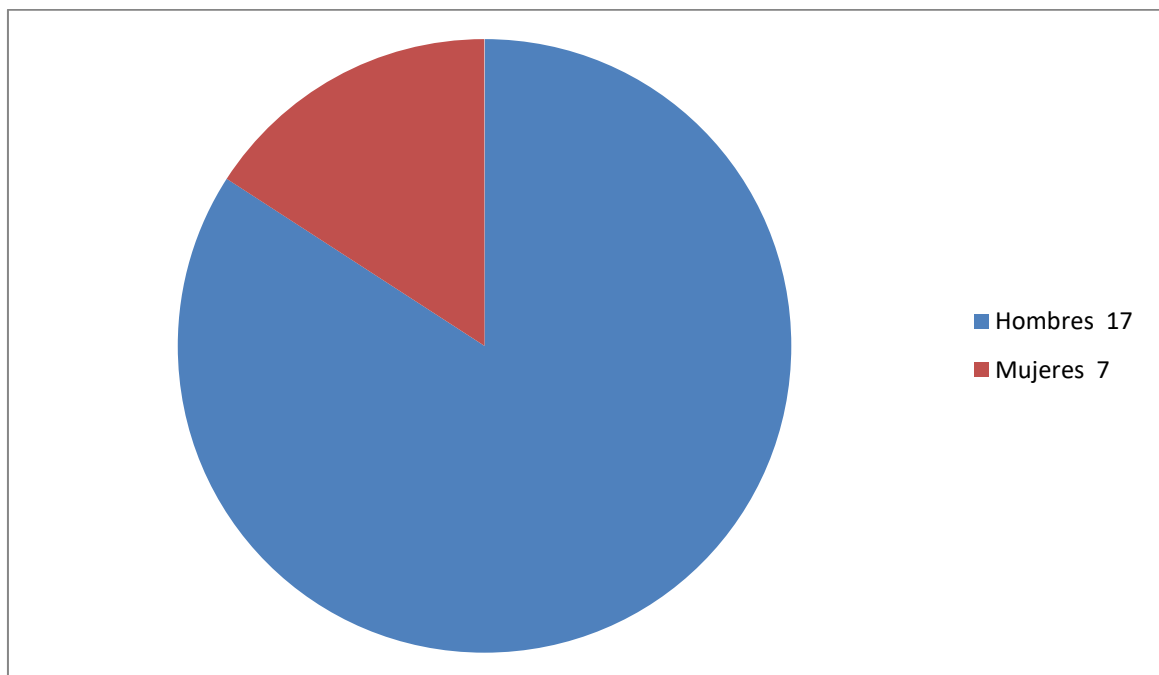
1. Política de igualdad de oportunidades.
OBJETIVO Introducir transversalmente en la Universidad la igualdad de oportunidades, promoviendo el compromiso e implicación de todo su personal y velando por la composición equilibrada de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UGR.
2. Política de impacto y de responsabilidad con la sociedad
OBJETIVO Visibilizar y transmitir a la sociedad una imagen de la universidad comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
3. 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 del Departamento de Escultura.
4. Comunicación, imagen y lenguaje institucional.
OBJETIVO Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas.



5. Representatividad de las mujeres del Departamento.
OBJETIVO Lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, categorías y niveles del Departamento de Escultura.
6. Acceso, selección, promoción, desarrollo profesional, clasificación profesional y retribuciones.
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.
7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de 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.
8. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo.
OBJETIVO Hacer posible la conciliación entre la vida laboral-académica y personal de estudiantes, personal docente e investigador y de administración y servicios.



ESTADISTICA DE GÉNERO DEL PROFESORADO DEL DEPARTAMENTO DE ESCULTURA





ESTADISTICA DE GÉNERO DEL PROFESORADO DEL DEPARTAMENTO DE ESCULTURA EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

