



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL DEPARTAMENTO DE ESCULTURA

El presente Plan de igualdad del Departamento de Escultura 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 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

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 36% de profesoras frente al 64% de profesores, resulta bastante difícil poder alcanzar la paridad en las actuaciones departamentales. No obstante, en febrero de 2021 el director del Departamento renovó los diferentes cargos unipersonales del Consejo de Departamento, de manera que la representación del Departamento por nombramiento queda como sigue:

Secretaría: D^a. Marta Sánchez Párraga
Subdirector: D. Alfonso del Río Almagro

Así mismo, 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. No obstante, la composición suele arrojar proporciones muy parecidas a las ya citadas:

La Junta de Dirección, quizá la más desequilibrada estadísticamente, formada por 1 mujer (15%) y 6 hombres (85%):

Rafael Peralbo Cano (Director)
Marta Sánchez Párraga (Secretaría)
Alfonso del Río Almagro (Subdirector)
Francisco José Sánchez Montalbán
Jorge Alberto Durán Suárez



Antonio Martínez villa
Hodei Herreros Rodríguez

La Comisión de Docencia, formada por 2 mujeres (40%) y 3 hombres (60%):

Alfonso del Río Almagro
Elizabetha López Pérez
Jorge Durán Suarez
María Fernández García
Rafael Peralbo Cano

La Comisión de Investigación, formada igualmente por 2 mujeres (40%) y 3 hombres (60%):

Oihana Cordero Rodríguez
Jesús Montoya Herrera
José Luís Vicario Merino
Ana Luz Doñate Infante
Rafael Peralbo Cano

La Comisión de Asuntos Económicos, formada por 4 mujeres (80%) y 1 hombre (20%):

Carmen Bermúdez Sánchez
Emilia Sánchez Tallón
Marta Sánchez Párraga
María Fernández García
Rafael Peralbo Cano

Por último, la Comisión extraordinaria de talleres/laboratorios, formada por 2 mujeres (30%) y 5 hombres (70%):

Jesús Manuel Aguilera Gómez
Balbino Montiano Benítez
María Ángeles Rojas Santos
Antonio Toral González
Juan José Ventura Gago
Ana Luz Doñate Infante
Rafael Peralbo Cano

Con todos estos valores, podemos concretar la participación de mujeres en cargos por designación o elección de los diferentes órganos del consejo de Departamento del 42,5%, frente al 57,5% de cargos ocupados por hombres.

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

En definitiva, en todas las actuaciones departamentales, aún con las dificultades mencionadas, se está intentando alcanzar la 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 Escultura 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, las artes y humanidades, 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.

En todos los países, las mujeres son la mitad del estudiantado de grado, no obstante, las graduadas siguen abandonando la carrera científica profesional en sus diferentes fases, con lo que muchas investigadoras bien formadas se pierden para la ciencia. La proporción de mujeres que ocupan cargos científicos o académicos superiores es extremadamente baja; cuanto más alto es un puesto en la jerarquía, menor es el porcentaje de mujeres que lo ocupan.

En el ámbito de las Artes y humanidades, estos porcentajes tienden a equilibrarse debido al número creciente de incorporaciones femeninas en todos los estamentos universitarios.

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 21 Doctores que componen en la actualidad el Departamento, un 33 % son doctoras, frente al 66% que son doctores, si bien estos porcentajes se justifican y el aparente desajuste se equilibra con respecto al porcentaje real de profesorado en el departamento, compuesto por un 36% de profesoras frente al 64% de profesores. Por otro lado, en el liderazgo en actividades de investigación se detecta también una creciente presencia de mujeres, al aparecer como IP de Proyectos de Investigación un 33% de mujeres frente al 66% de hombres.



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 Escultura se viene utilizando un lenguaje no sexista en la comunicación tanto interna como externa.

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%.

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 de Escultura se encuentra en torno al 36% y en la medida de lo posible se intenta que fomentar la participación de mujeres en puestos relevantes, comisiones y/o cargos del departamento.

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 Escultura 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 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 Escultura no admite ningún tipo de actitud de índole 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 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

El Departamento de Escultura 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.

En este sentido, este Departamento cuenta con un Plan de Conciliación Familiar aprobado en Consejo de Departamento que recoge las diferentes medidas tomadas para potenciar las mismas oportunidades de tener una vida completa, pudiendo desarrollar sus capacidades tanto en el espacio público como en el doméstico y en el privado.