



PLAN DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS II

El Plan de Igualdad del Departamento de Organización de Empresas II se basa en los objetivos y acciones definidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Granada (http://mide.ugr.es/pages/banners_doc/plandeigualdaddeoportunidadesentremujeresyhombresdelaugr/%21)

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 a que excluye a las mujeres de las decisiones que les afectan y representa también un fracaso conceptual y práctico de la democracia representativa.

Objetivo

Facilitar la igualdad de oportunidades desde el Departamento de Organización de Empresas II, promoviendo el compromiso e implicación de todo el personal y velando por la composición equilibrada de los órganos gestión que se encargan de administrar y coordinar las distintas áreas del departamento.

Actuación del departamento

La designación del equipo de dirección ha intentado contribuir a alcanzar este objetivo designando a una profesora como Secretaria, fijando así una representación de la mujer del 33%. Los porcentajes antes mencionados del con la regla 60%-40% es imposible de cumplir por tratarse de tres cargos de dirección, pues en cualquier caso las proporciones serían 66%-33%.



- Director/a del Departamento: Hombre
- Secretario/a: Mujer
- Subdirector/a: Hombre

En segundo lugar, la composición de otros órganos de gestión del departamento también fomenta la participación activa de las profesoras en la mayoría de los órganos de gestión, como muestra el siguiente desglose de la participación de mujeres en diversas comisiones:

- Junta de Dirección: 2 profesoras
- Comisión de Docencia: 2 profesoras
- Comisión de Investigación: 2 profesoras
- Comisión de Infraestructuras: 1 profesora
- Junta Electoral: 1 profesora (elección por sorteo)
- Tribunal de Evaluación: 2 profesoras (elección por sorteo)
- Comisión de Contratación: 2 profesoras

2. POLÍTICA DE IMPACTO Y DE 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.

En este sentido, el papel de la UGR 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 todas.

Objetivo

El Departamento debe contribuir a visibilizar y transmitir a la sociedad una imagen de la universidad comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.



Actuación del departamento

Desde el equipo de dirección del Departamento de Organización de Empresas II se ha dado difusión a diferentes iniciativas que pretenden transmitir la imagen de una universidad comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres:

Creación de una sección específica dentro de la web del departamento

(<http://oe2.ugr.es/pages/igualdad>) para dar difusión entre los miembros del departamento y comunidad en general de:

- Difusión y aplicación del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Granada.
- Elaboración y difusión de las estadísticas correspondientes al personal del departamento por género: (<http://oe2.ugr.es/pages/igualdad/estadisticas>).
- Difusión de la Celebración institucional del Día Internacional de la mujer (8 de marzo).

3. POLÍTICA DE 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. Por ejemplo, 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.

Objetivo

Aumentar la visibilidad y del reconocimiento de la actividad investigadora, de innovación y de transferencia de las profesoras del Departamento de Organización de Empresas II.



Actuación del departamento

El Departamento de Organización de Empresas II ha publicado en su web un breve CV del profesorado donde pueden consultarse los principales resultados de investigación y transferencia de todo el PDI adscrito al departamento.

Además, el departamento cuenta con un grupo de investigación cuya responsable es una profesora, lo que demuestra que las mujeres ejercen un liderazgo en el ámbito de la investigación.

También, en las recientes incorporaciones al Grupo de Investigación de personal técnico de apoyo y becarios/as de investigación pone de manifiesto que de estas personas la mayor parte son mujeres. En la actualidad hay 3 personas vinculadas, 2 mujeres y 1 hombre.

También, entre los investigadores principales de los proyectos de investigación a cargo del departamento se cuenta con 3 profesoras.

Por otra parte, el Departamento de Organización de Empresas II ha apoyado en una amplia variedad de iniciativas donde la implicación de profesoras del departamento ha sido representativa.

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 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.

Objetivo

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



Actuación del departamento

El departamento ha difundido la Guía de Lenguaje No Sexista de la UGR y, además, intenta ponerla en práctica en la comunicación oral y escrita que se lleva a cabo.

5. REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LA UGR

En términos generales se persigue 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 UGR.

Actuación del departamento

El Departamento de Organización de Empresas II cuenta con una representación apreciable en los distintos órganos de la UGR lo que pone de manifiesto que se facilita (o no se bloquea) que las profesoras del departamento ocupen puestos de dirección y coordinación en los diferentes ámbitos de la universidad. Como muestra, se detallan los puestos ocupados por profesoras de la UGR.

1. Coordinadora de los Dobles Grados: ADE + Derecho y ADE, ADE + Ingeniería Civil y ADE + Ingeniería Edificación del doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: Mujer
2. Coordinadora del Máster en Economía y Organización de Empresas: Mujer
3. Equipo de la Junta de Personal en representación de los/as trabajadores/as: Mujer
4. Secretaria de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla: Mujer



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 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 las trabajadoras y trabajadores.

Actuación del departamento

En primer lugar, el acceso como profesores al departamento no está limitado por la condición de sexo de los solicitantes. En la actualidad hay cinco becarios, 4 mujeres y 1 hombre, pudiéndose apreciar que la proporción de mujeres supera a la de hombres.

En segundo lugar, en cuanto a la promoción del profesorado del departamento, el desglose de datos que se detalla muestra la paulatina incorporación de la mujer a los puestos de Catedrático/a y Profesor/a Titular de Universidad.

- Catedrático/a de Universidad: 1 profesora, 2 profesores
- Profesor/a Titular de Universidad: 3 profesoras, 3 profesores



7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

La vigilancia 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 la persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

Desde el Departamento de Organización de Empresas II se ha difundido la convocatoria de presentación del Protocolo de la UGR para la Prevención y Respuesta ante el Acoso. Dicho protocolo es accesible a través de la página web del departamento.

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

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 el doméstico (tareas del hogar, efectos y cuidados de otras personas) y en el privado (ocio, formación).



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

Departamento de
Organización de Empresas II

Objetivo

Hacer posible la conciliación entre la vida laboral-académica y personal del profesorado departamento.

Actuación del departamento

Aunque el proceso de Asignación Docente está regulado a través de un reglamento específico, se intenta flexibilizar la asignación docente con el fin de que se pueda llegar acuerdos entre compañeros/as que faciliten las posibilidades de conciliación conforme a los horarios definidos para cada asignatura.