



y distintos escenarios profesionales. En este sentido, el papel de la Universidad de Granada cobra una especial relevancia en su responsabilidad fundamental de transmisión de valores y de derechos humanos, buscando así garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

#### A) Objetivos

El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (siguiendo las directrices que marca la Ley Orgánica de Igualdad, así como el Plan de Igualdad de la UGR) contribuye efectivamente a visibilizar y transmitir a la sociedad una imagen de universidad comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

#### B) Plan de actuación del Departamento

El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social participa de esta responsabilidad en

### 3. POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE RESULTADOS

La escasa representación 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 resulta inferior, cuanto más alto es un puesto en la jerarquía. Es por ello que sea menor el porcentaje de mujeres que ocupan esos puestos representativos. No obstante, esas diferencias están tratando, poco a poco, de solventarse.

#### A) Objetivo

Aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad investigadora, de innovación y de transferencia de las profesoras del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

#### B) Actuación del departamento

El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ha publicado en su web un breve extracto del Curriculum Vitae de cada profesor (<http://derechodeltrabajo.ugr.es/pages/profesorado-cv>). Pueden consultarse a través de dicho enlace los principales resultados de investigación y transferencia de todos los profesores del departamento.

Además el departamento cuenta con cuatro grupos de investigación, lo que en sí evidencia el peso tan relevante que esta materia desarrolla el equipo de profesores y profesoras del mismo. De entre estos cuatro grupos resultan investigadores principales dos profesores y dos profesoras, lo que demuestra una composición equilibrada en el liderazgo ejercido en el ámbito de la investigación.

Finalmente, resulta importante destacar la alta producción científica que en línea a la consecución de la igualdad por razón de género están llevando a cabo los profesores y profesoras del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta cuantiosa producción está viendo la luz en distintas revistas científicas de impacto y editoriales de reconocido prestigio. Y es que, ciertamente, se trata éste de un departamento muy comprometido con la efectiva consecución de la igualdad de género.

### 4. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

El lenguaje constituye una herramienta que nos enseña a pensar de un determinado modo, pero que también nos sirve como vehículo para relacionarnos. Actualmente, el lenguaje 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. Por ello, resulta esencial conocer los mecanismos mediante los cuales se puede construir un lenguaje que transmita ideas de equilibrio y consecución de una igualdad entre mujeres y hombres.

Desde el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social somos conscientes de la explotación e imagen que se ha transmitido de la mujer, a partir de los roles y estereotipos masculinizados que históricamente se han impuesto. Ciertamente, ello ha limitado durante largo tiempo las funciones que desarrollaban hombres y mujeres en la sociedad. Por esta razón, desde este departamento, pretendemos dar ejemplo de cuál son las formas de lenguaje, comunicación e imagen institucional que han de efectuarse para alcanzar alternativas más reales e igualitarias para ambos sexos.

#### A) Objetivo

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

#### B) Acciones concretas y puesta en funcionamiento

El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social viene utilizando en sus relaciones con el personal administrativo, el PDI y el alumnado un lenguaje no sexista.

Sin embargo, en el día a día, este departamento va mucho más allá en este deber de igualdad, de ahí que se hayan creado asignaturas concretas, afines o relacionadas con la materia de género, entre otras, cabe destacar: “Género y Políticas de Igualdad en el Ordenamiento Laboral”, “Políticas de Empleo y Protección Social”, “Derecho del Trabajo I y II”, “Seguridad Social I y II”, “Teoría de las Relaciones Laborales”, “Derecho Sindical” y “Prevención de Riesgos Laborales” todas ellas para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos; “Precariedad Laboral y Protección Social” en el Grado en Trabajo Social; “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” y “Seguridad Social en la gestión informatizada” para el Grado en Derecho y los dobles grados de esta Facultad; “Introducción al Derecho” y “Régimen Laboral de la Empresa” en el Grado en ADE y FICO o “Relaciones Laborales y Contratación Laboral” para el Grado en Turismo.. etcétera.

El principio de igualdad por razón de sexo resulta tan relevante que, en ningún momento, se obvia en el amplio contenido temático del conjunto de asignaturas que se integran en este departamento.

### 5. REPRESENTATIVIDAD DE MUJERES EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA Y EL DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO

La aprobación de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres supuso para la doctrina un gran avance dentro de ese propósito de consecución de unas políticas de igualdad y no discriminación por razón de género, sin embargo, la realidad ha demostrado como los efectos de la misma no han sido tan notables como se esperaban. Asimismo, en distintos textos comunitarios y europeos se ha incidido en esa necesidad de equiparación entre hombres y mujeres en puestos representativos. En todo caso, de lo que se trata es de que ninguno de los dos sexos supere en representación al 60%

#### A) Objetivos

Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, grupos y niveles en la Universidad de Granada.

#### B) Actuación concreta del departamento

El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 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. Muestra evidente de ello es el hecho de que este departamento cuente con la Profesora y Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, María Nieves Moreno Vida, como Directora del mismo.

Finalmente, para una mejor organización de las asignaturas que se imparten en los distintos grados en los que hace su presencia el departamento, se ha creado una coordinación académica, formado por profesores y profesoras integrados en estos grados. En dicha sección, resulta más destacado el número de profesoras, como bien muestra el siguiente desglose:

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos: 1 hombre, 9 mujeres    Grado en Derecho y dobles grados en esa Facultad: 1 hombre, 2 mujeres    Grado en Trabajo Social: 2 hombres, 3 mujeres    Grados en ADE, FICO y Turismo: 1 hombre, 1 mujer    Grado en Ciencias Políticas y de la Administrativa: 1 hombre    Grado en Ingeniería electrónica industrial: 1 hombre

### 6. ACCESO, SELECCIÓN DE PERSONAL, PROMOCIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

A pesar de que el acceso, la promoción profesional, el desarrollo y la carrera profesional en la Universidad están normalizadas desde criterios de cualificación y actitud, puede sin embargo percibirse cierta discriminación hacia las mujeres cuando los puestos mayoritarios ocupados por ellas no son los de superior categoría. Este hecho se produce tanto en el sector PDI, como en el del PAS, poniendo de manifiesto así las dificultades que las mujeres se encuentran para un desarrollo adecuado de su carrera profesional.

#### A) Objetivo

Aprovechar el potencial humano de la Institución garantizando la igualdad de oportunidades en la selección, acceso, promoción profesional y condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

#### B) Actuaciones del departamento

Cabe destacar que en los últimos años se ha producido una alta incorporación de profesorado joven y becarios de investigación al departamento en cuestión. Ello evidencia el fuerte compromiso que este departamento tiene con los investigadores e investigadoras que va formando. En concreto, forman parte de este colectivo: 2 becarios de investigación (1 hombre, 1 mujer), 2 Profesores Sustitutos interinos (1 hombre, 1 mujer), 5 Profesores Ayudantes Doctores (1 hombre, 4 mujeres) y 5 Profesores Contratados Doctores (2 hombres, 3 mujeres).

No obstante, no cabe por ello menospreciar el impulso que desde el equipo directivo se está llevando a cabo con el resto del personal docente e investigador para garantizar su consolidación y promoción como Profesores Titulares (2 hombres, 4 mujeres) y Catedráticos de Universidad (2 hombres, 2 mujeres). Finalmente, completan este nutrido cuerpo docente otras figuras docentes, a saber: Profesores Colaboradores indefinidos (2 mujeres), Profesores asociados doctores (2 hombres), Profesorado funcionario no doctor (2 hombres, 1 mujer) y restante personal docente e investigador con dedicación a tiempo parcial (1 hombre, 1 mujer). Todo ello evidencia la variedad y diversidad de figuras docentes que conforman el nutrido cuerpo de profesores y profesoras del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

### 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN

La vigilancia hacia las mujeres se manifiesta a través de diversos tipos de conductas. En cualquier caso, señala el artículo 46.2 de la LOI que los Planes de Igualdad deberán contener medidas concretas, que se puedan realizar en un periodo de tiempo claramente determinado, con intervención en las siguientes áreas: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Y todo ello, sin perjuicio, del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Así pues, en las empresas se han adoptado otras medidas tendentes a proteger: a las mujeres víctimas de violencia de género; la salud laboral desde una perspectiva de género; sensibilización y lenguaje no sexista.

#### A) 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.

#### B) Actuaciones del departamento

El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social no admite ningún tipo de actitud sexista o violenta con el personal femenino que lo integra. De igual modo, tampoco respecto del alumnado al que imparte docencia. Por lo que, en caso de que se produzca, procederá a actuar desde la misma Junta Directiva e, incluso, informará a la Unidad de Igualdad y a la Inspección de Servicios de la Universidad de Granada para que actúen en consecuencia.

### PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

La igualdad entre mujeres y hombres requiere que ambos tengan las mismas oportunidades de tener una vida completa, pudiendo así desarrollar sus capacidades tanto en el espacio público (laboral, social, cultural y político), doméstico (tareas del hogar, efectos y cuidados de otras personas) y privado (ocio, formación).

#### A) Objetivos

Fomentar y facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal de los profesores y profesoras del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

#### B) Actuaciones del departamento

El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social muestra sensibilidad ante los problemas que puedan plantearse de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. De ahí que, atendiendo a las distintas necesidades, favorezca los oportunos cambios en la ordenación docente de sus miembros. Todo ello a fin de permitir el normal desarrollo de todas sus actividades docentes y administrativas, sin menoscabar el ámbito familiar y personal.

No obstante, este departamento ya tiene en funcionamiento un Plan de Conciliación en donde se desarrolla exhaustivamente este aspecto concreto.

Para ello:

1. En la elección de grupos, se procura que las personas con hijos en edad escolar, o mayores a su cargo, opten por el grupo cuyo horario sea más favorable
2. Se evita que un profesor asuma grupos de mañana y tarde de forma simultánea, salvo que expresamente él lo prefiera así (para concentrar la docencia en un solo cuatrimestre, por ejemplo)
3. Se respeta la reducción de cargas docentes para el ejercicio de cargos académicos
4. En caso de bajas por maternidad (el curso pasado hemos tenido dos y éste una), se anima a quien las disfrute a agotar las mismas, sin que renuncien a la parte optativa de las mismas

|| [Accesibilidad](#) | [Política de privacidad](#)

CEI BIOTIC | © 2019 | Universidad de Granada

Oficina Web UGR