



Departamento de
Derecho del Trabajo y
la Seguridad Social

Plan de igualdad del departamento del derecho del trabajo y de la seguridad social

El presente Plan de Igualdad del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se fundamenta en los objetivos, principios y acciones definidos por el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Granada (aprobado por el Consejo de Gobierno de 10 de marzo de 2011).

El derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres constituye para la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "... un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983".

Las exigencias de respecto de la igualdad de oportunidades conllevan el establecimiento de nuevas obligaciones empresariales a fin de asegurar la salvaguarda al "principio a la igualdad", entendido éste desde un punto de vista no sólo material, sino también formal. Ello conlleva, inevitablemente, ir más allá de la abstracción de la igualdad jurídica o formal para adoptar medidas concretas en el ámbito profesional y propio de cada uno de los departamentos que componen el organigrama de la **Universidad de Granada**.

En este sentido, la democracia paritaria entre hombres y mujeres exige una representación equilibrada entre ambos sexos, de forma que ninguno de ellos tenga una presencia mayor al 60%, pero tampoco menor al 40%. Supone éste un importante punto de inflexión fundamental en la argumentación a favor de la participación de las mujeres en los procesos e instancias de toma de decisión en cada uno de los departamentos universitarios. La democracia que se desarrolla sin la participación activa del 52% de la ciudadanía constituye actualmente 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.

Por todo ello, en el presente Plan de Igualdad se pretende plasmar las iniciativas tomadas por el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada para la consecución de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- Objetivos del Plan de Igualdad Facilitar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada. En todo momento se promueve el compromiso e implicación de todo el personal administrativo, investigador y docente para garantizar una composición equilibrada tanto en los órganos gestión administrativa del mismo, como de coordinación en las distintas áreas del departamento.
- Estructura y composición del Departamento El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social cuenta actualmente con un número de mujeres mayor que de hombres, de ahí que resulte más sencillo la consecución del principio de igualdad y paridad en las actuaciones. Así pues, la designación de la Junta Directiva ha contribuido a alcanzar dicho objetivo.

Asimismo, la composición de los órganos de gestión del Departamento también fomenta la participación activa de las profesoras.

En concreto:

- Consejo del Departamento: 15 hombres, 24 mujeres
- Comisión de Docencia: 1 hombre, 4 mujeres
- Comisión de Biblioteca: 2 hombres, 1 mujer

Política de Impacto y responsabilidad pra el cumplimiento del principio de igualdad

Las iniciativas adoptadas en materia de género desde el ámbito de la **Universidad de Granada** y, más concretamente, desde el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tratan de avanzar en pro al establecimiento de una equiparación efectiva entre hombres y mujeres. En todo momento, quedan fundamentadas esas políticas en la necesidad de romper con las barreras que impiden una promoción profesional de las profesoras, respecto de los profesores de este departamento. Este desarrollo profesional se extiende no sólo a la esfera académica, sino también social 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.

- 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.

- Plan de actuación del Departamento El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social participa de esta responsabilidad en la consecución del principio de igualdad, de ahí que desde su Junta Directiva se ofrezca la difusión de diferentes iniciativas que pretenden transmitir ese fuerte compromiso para la consecución de dicho objetivo. Para ello, dentro de la web del departamento (<http://derechodeltrabajo.ugr.es>) existe esta sección enfocada a dar difusión entre los miembros del departamento y la comunidad universitaria de nuestro plan de igualdad

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.

- 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.
- 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**. 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.

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.

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

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 texto 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%

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

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

<http://derechodeltrabajo.ugr.es/>

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.

- **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.
- **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.

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.

- **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.
- **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).

- **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.
- **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.

Las personas que se encuentren en las situaciones enumeradas a continuación pueden solicitar la conciliación, indicando el turno de mañana o tarde en el que desee impartir su docencia, y, de acuerdo con los criterios indicados, se articulará su docencia en dicho turno.

1. PDI que tenga a su cuidado directo algún/alguna menor de hasta doce años, siempre que acredite que:
 - la persona solicitante es la única responsable del cuidado de la persona menor - o que el otro progenitor/a tiene una jornada laboral coincidente y no disfruta de ningún tipo de adaptación horaria por el mismo motivo.
 - O que la persona solicitante tiene la custodia no compartida de ese menor. La familia numerosa con hijos menores de seis años no tendrá que cumplir este último requisito.
2. PDI que tenga a su cuidado directo algún/alguna descendiente o ascendiente en primer grado con discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 50%, siempre que dicha discapacidad esté acreditada por órgano competente y la persona a cuidar no desempeñe actividades retribuidas.
3. PDI que conviva en el mismo domicilio y tenga a su cuidado directo algún/alguna descendiente o ascendiente en primer grado, cónyuge o pareja de hecho en situación de dependencia, acreditada por órgano competente. En cualquier caso, se tendrá en cuenta la existencia de recurso asignado y el horario de este.