



PLAN DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS I

El presente Plan de Igualdad del Departamento de Organización de Empresas I se fundamenta en los objetivos y acciones definidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Granada.

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 I, 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

En primer lugar, la designación del equipo de dirección ha contribuido a alcanzar este objetivo designando a dos profesoras como Secretaria y Subdirectora de departamento, fijando así una representación de la mujer por encima del mínimo establecido del 52%.

- Jefe de departamento: Hombre
- Secretaria: Mujer
- Subdirectora: Mujer

En segundo lugar, la composición de otros órganos de gestión del departamento también fomenta la participación activa de las profesoras en una proporción superior al 52% establecido en la mayoría de los órganos de gestión, como muestra el siguiente desglose:

- Junta de Dirección: 4 profesoras, 1 profesor
- Comisión de Docencia: 4 profesoras, 1 profesor
- Comisión de Investigación: 3 profesoras, 2 profesores
- Comisión de Infraestructuras: 3 profesoras, 1 profesor
- Junta Electoral: 2 profesoras
- Tribunal de Evaluación: 3 profesores
- Comisión de Contratación: 2 profesoras, 2 profesores

El límite del 52% no se alcanza actualmente en el Tribunal de Evaluación porque se selecciona aleatoriamente entre la lista de profesores del departamento, y por azar, los profesores que actualmente integran actualmente este tribunal son hombres. En el caso de la Junta Electoral, los miembros rotan cada cierto tiempo, y actualmente es ocupada por un profesor, aunque en los años anteriores también han formado parte 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 todos.

Objetivo

El Departamento de Organización 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 I 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 dentro de la **web del departamento** (<http://organizacionempresas.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://organizacionempresas.ugr.es/pages/igualdad/estadisticas>).
- Difusión de la Celebración institucional del **Día Internacional de la mujer** (8 de marzo).
- Desarrollo de una línea de investigación sobre **mujeres emprendedoras**.

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 I.

Actuación del departamento

El Departamento de Organización de Empresas I ha publicado en su web un breve CV de cada profesor, donde pueden consultarse los principales resultados de investigación y transferencia de todos los profesores del departamento.

Además, el departamento cuenta con dos grupos de investigación y sus responsables son respectivamente, un profesor y una profesora, lo que demuestra una composición equilibrada en el liderazgo ejercido en el ámbito de la investigación.



También, las recientes incorporaciones a cada uno de los grupos de investigación se deben a nuevos becarios de investigación que en su mayoría son mujeres. En la actualidad hay 5 becarios, 4 mujeres y 1 hombre.

También, entre los investigadores principales de los proyectos de investigación a cargo del departamento se cuenta con 3 profesoras y 5 profesores.

Así mismo, el Departamento de Organización de Empresas I ha participado en una amplia variedad de iniciativas para el fomento de la cultura emprendedora, donde la implicación de profesoras del departamento ha sido muy representativa, como muestran las siguientes iniciativas.

- MOOC de emprendimiento (5 profesoras)
- Curso del Plan FIDO (2 profesoras)

Por último, en el Departamento de Organización de Empresas I también se trabaja en una línea de investigación sobre mujeres emprendedoras.

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 I 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.



- Coordinadora del doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: Mujer
- Coordinadora del Grado en Administración y Dirección de Empresas en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla: Mujer
- Coordinadora del Máster en Economía y Organización de Empresas: Mujer
- Coordinadora del Master in Economics: Mujer
- Coordinadora General de Emprendimiento de la UGR: Mujer
- Miembro de la Junta de Personal en representación de los trabajadores: Mujer
- 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 y Profesor Titular de Universidad.

- Catedráticos: 3 profesoras, 6 profesores
- Profesor Titular de Universidad: 7 profesoras, 9 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 I se ha difundido la convocatoria de presentación del Protocolo de la UGR para la Prevención y Respuesta ante el Acoso. Asimismo, el Director del Departamento ha asistido a la presentación de este protocolo.

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).

Objetivo

Hacer posible la conciliación entre la vida laboral-académica y personal de los profesores del departamento.

Actuación del departamento

En el Reglamento de Asignación Docente se han introducido distintas posibilidades para flexibilizar la asignación docente con el fin de que se puedan llegar acuerdos entre compañeros que faciliten las posibilidades de conciliación conforme a los horarios definidos para cada asignatura. Esta modificación del reglamento fue aprobada en el Consejo Ordinario de Departamento de 16 de noviembre de 2017.