

## **PLAN DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA DE LA CONSTRUCCIÓN Y PROYECTOS DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA**

Este plan del Departamento tiene en la no discriminación su principio inspirador. A pesar de que las actuaciones de los poderes públicos en materia de igualdad han perseguido la no discriminación como un principio de justicia social, sin embargo, las situaciones de discriminación por razón de sexo son una realidad cotidiana y, por tanto, se precisan acciones reparadoras que mejoren la posición de las mujeres.

En el mismo sentido este Plan se inspira en las directrices establecidas por la Universidad de Granada manifestadas en la reforma de los Estatutos de la UGR, aprobada por el Claustro el 3/11/2009, el artículo 213 establece que:

1. La Universidad de Granada contará con una Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres encargada de impulsar políticas activas que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. En concreto velará para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas de la Universidad.
2. Son funciones de esta unidad, al menos, las siguientes:
  - a) Colaborar y asesorar en la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Universidad.
  - b) Supervisar la implantación y cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el ámbito universitario.
  - c) Impulsar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la actividad de la Universidad.
  - d) Velar por el uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que la Universidad utilice en el desarrollo de sus actividades.
  - e) Promover la realización y divulgación de análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo en la Universidad de Granada.
  - f) Contribuir a la elaboración e inclusión de indicadores de género en las estadísticas y recogida de datos que se realicen por parte de la Universidad, y a la difusión del uso de instrumentos de evaluación de impacto de género en la ejecución de sus políticas.
  - g) Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad.
3. La Unidad de Igualdad dispondrá de medios económicos y materiales que le asigne la Universidad para el adecuado desarrollo de sus funciones.

Es en este contexto en el que ve la luz el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR como un Plan “vivo, abierto, que diseña un camino por recorrer, un camino que tendremos que andar todos juntos para conseguir que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no sea un principio formal, sino una realidad cotidiana que normalice nuestras relaciones en el empeño de conseguir una Universidad realmente justa y democrática”, en palabras de su Rector.

Por último, hay que destacar que nuestro Plan, al igual que el establecido por la Universidad de Granada, se rige por los siguientes principios:

- **Una revisión de las actuaciones universitarias** en concordancia con la igualdad de género, que entienda la igualdad más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino, y en donde lo masculino no sea considerado como referencia universal y medida de la experiencia humana.
- **Una valoración y fortalecimiento de las mujeres**, de sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse. Esto está vinculado directamente con la autonomía que precisa del pacto asumido por las propias mujeres y reconocido por la sociedad.
- **Una perspectiva transversal de género** o herramienta que alude a la necesidad de que la institución se implique de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones.
- **Una innovación científica y tecnológica**. Aunque su dominio confiere un enorme poder, las mujeres han estado excluidas de estos ámbitos por medio de barreras formales e informales. Es necesario, pues, el acceso de las mujeres al núcleo duro de la práctica científica y tecnológica para que se introduzca la perspectiva y las necesidades de las mujeres.

El presente Plan de igualdad del Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería 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 el Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería 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 del Departamento.

### **ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO**

La composición del Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería es la siguiente:

- **DOCTORES Y DOCTORAS ADSCRITOS AL DEPARTAMENTO**  
 Alegre Bayo, Francisco Javier  
 Jadraque Gago, Eulalia  
 López Alonso, Mónica  
 Martínez-Echevarría Romero, M<sup>a</sup> José  
 Martínez Montes, Germán  
 Menéndez Ondina, Antonio  
 Moreno Escobar, Begoña  
 Ordóñez García, Javier  
 Pérez Pérez, Jorge Ignacio  
 Rodríguez Montero, José  
 Rojas Fernández Figares, Manuel  
 Rubio Gámez, M<sup>a</sup> Carmen
- **PROFESORADO FUNCIONARIO NO DOCTOR**
- **RESTO DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DEDICACIÓN A TIEMPO COMPLETO**  
**Nº DE VACANTES: 2**
- **RESTO DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON DEDICACIÓN A TIEMPO PARCIAL**  
 Vicente Moreno, Ramón
- **ESTUDIANTES DE GRADO O DE PRIMER Y SEGUNDO CICLO DE ESTUDIOS EN EXTINCIÓN**  
**Nº DE VACANTES: 4**
- **ESTUDIANTES DE MÁSTER UNIVERSITARIO Y DOCTORADO**  
**Nº DE VACANTES: 1.**
- **PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**  
 Medina Martínez, Ascensión

Así, el Consejo de Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería está compuesto por 6 mujeres (40%) y 9 hombres (60%).

En cuanto al profesorado del departamento, en el área de ingeniería de la construcción hay 3 mujeres y 6 hombres, y en el área de proyectos de ingeniería hay 2 mujeres y 11 hombres. Esto hace un total de 5 mujeres profesoras en el departamento (22,73%) y 17 hombres profesores (77,27%). En cuanto al personal de administración y servicios, está compuesto por una única mujer. Por lo tanto, todas las profesoras son miembros del consejo de departamento.

Al encontrarnos en un departamento con un 22,73% de profesoras frente al 77,27% de profesores, resulta bastante difícil poder alcanzar la paridad en las actuaciones departamentales.

La representación por nombramiento del Director del Departamento es:

- Secretario: D. Francisco Javier Alegre Bayo.

Así mismo, por lo que respecta a la Junta de Dirección, hay que incidir en que es un órgano que no está conformado por nombramiento, sino según estatutos (miembros natos) y 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. En nuestro departamento esta Junta de Dirección está compuesta mayoritariamente por mujeres:

- La Junta de Dirección está formada por 3 hombres (42,86%) y 4 mujeres (57,14%):
  - Ordóñez García, Javier (Director y jefe de la sección departamental de proyectos de ingeniería) (hombre).
  - Alegre Bayo, Francisco Javier (Secretario) (hombre).
  - Rodríguez Montero, José (Subdirector) (hombre).
  - Martínez Echevarría Romero, María José (Jefe de la sección departamental de ingeniería de la construcción) (mujer).
  - López Alonso, Mónica (Profesor representante del área de ingeniería de la construcción) (mujer).
  - Moreno Escobar, Begoña (Profesor representante del área de proyectos de ingeniería) (mujer).
  - Medina Martínez, Ascensión (Personal de Administración y Servicios) (mujer).

Según el artículo 38 del Reglamento de Régimen Interno del Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería, el Consejo de Departamento podrá ejercer sus funciones a través de comisiones delegadas para estudio, asesoramiento y propuestas en temas concretos, estableciendo su finalidad, composición y competencias, no teniendo carácter decisorio, salvo delegación expresa del Pleno. No hay comisiones delegadas del Consejo de Departamento, porque no se ha considerado necesario.

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, ...) hasta el momento se cumple con la deseada igualdad. Esto ha sido posible porque los perfiles de los docentes que han actuado como miembros de las mismas, categoría profesional, ... así lo han permitido.

En definitiva, en todas las actuaciones departamentales, aún con las dificultades mencionadas, se ha alcanzado la igualdad de género.

**MEDIDAS:**

- a) Sensibilización a la sociedad, en especial a los potenciales estudiantes del Departamento, sobre la igualdad entre hombres y mujeres.
- b) Seguimiento del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.
- c) Fomento de espacios de reflexión y debate que impulsen el cambio de actitudes de una forma pública.

## **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 del Departamento comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

### **ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO**

El Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería participa de esta responsabilidad con la sociedad transmitiendo una imagen comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

### **MEDIDAS**

- a) Diseño e impulso de formación que favorezca la introducción de la perspectiva de género en la actividad universitaria del personal docente, investigador, de administración, de servicios y estudiantes.
- b) Impulso de la Red de Universidades públicas para la igualdad así como la participación del Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería en cualquier otra red o foro que promueva la igualdad.

## **3. POLÍTICA DE IGUALDAD EN 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. 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 licenciatura, no obstante, las licenciadas 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.

#### OBJETIVO

Aumento de la visibilidad y del reconocimiento de la actividad investigadora, de innovación y de transferencia de las mujeres del Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería.

#### ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

En este sentido, y pese a que el Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería ha estado fundamentalmente vinculado a la titulación de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos donde aproximadamente el 75% del profesorado es masculino, la totalidad de las mujeres del departamento son doctoras.

#### MEDIDAS

- a) Composición equilibrada en comisiones de evaluación, comités y tribunales en materia de investigación.
- b) Liderazgo de mujeres en los grupos, proyectos y contratos de investigación.
- c) Fomento de la movilidad de investigadoras.

### **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 Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería se viene utilizando un lenguaje no sexista en la comunicación tanto interna como externa.

## MEDIDAS

- a) Puesta a disposición de los miembros del Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería y de la sociedad, de información de la Universidad con perspectiva de género.
- b) Fomento en las comunicaciones internas y externas del Departamento de una perspectiva no sexista del lenguaje.

## **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 Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería se encuentra en torno al 75% y en la medida de lo posible se intenta que con las nuevas incorporaciones de profesorado al Departamento, este porcentaje pueda verse elevado, cómo así ha sido en las últimas incorporaciones en las que se han incorporado, en las últimas 3 plazas de profesorado convocadas, 3 profesoras.

## MEDIDAS

- a) Inclusión de la variable sexo en las estadísticas, sistemas de registro y bases de datos del Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería.
- b) Garantía, en los términos legalmente establecidos, de una representación equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones y tribunales de concursos propuestos por el Departamento, que intervienen en la selección de profesorado y del personal de administración y servicios

## **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 Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería promueve en la misma medida el acceso, selección, promoción y desarrollo profesional de todos sus miembros.

### **MEDIDAS**

- a) Avance en la compatibilización de la formación a lo largo de la vida con la atención a responsabilidades familiares.
- b) Vigilancia del cumplimiento del principio de Igualdad en los procesos de selección, acceso, promoción de sus trabajadores y trabajadoras.

## **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 el Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados.

## ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

El Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería 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.

## MEDIDAS

- a) Manifestación del compromiso publico de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo.
- b) Establecimiento de un protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual o por razones de sexo, discriminación, actitudes sexistas y violencia de género

## **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 Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería 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.

## MEDIDAS

- a) Promoción de un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo que incluya todas las instancias de la estructura académica y administrativa del Departamento de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería.
- b) Instar al Departamento para la consideración de las cargas familiares del profesorado adscrito a los mismos en la asignación de los horarios de clase.