



## PLAN DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL

Tanto en la sociedad en general como en el ámbito universitario, en particular, podemos seguir detectando la presencia de retos importantes relacionados con las necesidades y los intereses de las mujeres. Un ejemplo lo constituye la existencia del techo de cristal de la carrera académica de las mujeres.

El presente Plan de igualdad del Departamento de Psicología Social tiene como objetivo general garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos y la no discriminación por motivo de sexo y género. El plan adopta los ejes y objetivos generales planteados por el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Granada (que se puede consultar en el enlace <http://unidadigualdad.ugr.es/pages/documentos/planigualdad100311>).

Los ejes, objetivos y acciones del Plan se detallan a continuación:

### 1. Política de igualdad de oportunidades

Objetivos
<ul style="list-style-type: none"><li>• Velar para que se cumplan las leyes y normas emanadas de políticas de igualdad, correctoras del desequilibrio entre mujeres y hombres en el Departamento</li></ul>
Acciones
<ul style="list-style-type: none"><li>• Promoción de la Comisión de Igualdad del Departamento</li><li>• Creación de espacios en la web del Departamento sobre Igualdad de género en el entorno universitario</li><li>• Difusión de los documentos más relevantes de la <a href="#">Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada</a>.</li></ul>
Indicadores de evaluación (por cada curso académico)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Listado de acciones en favor de la igualdad promovidas por la Comisión de Igualdad del Departamento</li><li>• Nº de noticias o documentos difundidos a través de la web del Departamento</li></ul>

### 2. Política de impacto y de responsabilidad con la sociedad.

Objetivos
Comprometerse con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.



<b>Acciones</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li><li>• Inclusión de contenidos y prácticas de Igualdad de Género en las asignaturas que imparte el Departamento.</li><li>• Financiación de actividades culturales y de sensibilización en materia de igualdad dirigida al alumnado y al profesorado miembro del Departamento.</li></ul>
<b>Indicadores de evaluación</b> (por cada curso académico)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Listado de actividades de formación en igualdad diseñadas e impulsadas por el Departamento</li><li>• Miembros del Departamento que han recibido formación en igualdad</li><li>• Listado de asignaturas que incluyen contenidos y/o prácticas de igualdad</li><li>• Listado de actividades culturales y/o de sensibilización hacia la igualdad financiadas</li><li>• Miembros del Departamento que han sido responsables o ponentes de actividades de sensibilización/formación en materia de igualdad.</li></ul>

### 3. Política de igualdad en investigación, innovación y transferencia.

<b>Objetivos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Visibilizar la presencia de mujeres del Departamento en el ámbito de la investigación</li><li>• Promover, difundir y divulgar estudios e investigaciones de género realizados por miembros del Departamento así como la transferencia en materia de género</li></ul>
<b>Acciones</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Promoción de la investigación sobre la Igualdad de Género y erradicación de formas de discriminación.</li><li>• Divulgación y promoción de estudios e investigaciones de género que puedan desarrollarse por miembros del Departamento.</li></ul>
<b>Indicadores de evaluación</b> (por curso académico)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Número de investigadoras del departamento en grupos, proyectos y contratos de investigación</li><li>• Número de mujeres del departamento IP de grupos, proyectos y contratos de investigación</li><li>• Publicaciones sobre igualdad y materia de género por miembros del departamento</li></ul>

### 4. Comunicación, imagen y lenguaje institucional

<b>Objetivo</b>
-----------------



<ul style="list-style-type: none"><li>• Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas</li></ul>
Acciones
<ul style="list-style-type: none"><li>• Puesta a disposición de los miembros del Departamento de información de la Universidad con perspectiva de género, en concreto la Guía.</li><li>• Fomento en las comunicaciones internas y externas del Departamento de una perspectiva no sexista del lenguaje.</li></ul>
Indicadores de evaluación (por curso académico)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado en que las comunicaciones internas y externas del Departamento cumplen las recomendaciones de la Guía de lenguaje no sexista de la UGR</li></ul>

### 5. Representatividad de las mujeres en la UGR

Objetivos
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantener la igualdad de género en los órganos de representación por nombramiento.</li><li>• Visibilizar la representación de las profesoras del Departamento en los órganos de gestión y de dirección de la UGR</li></ul>
Acciones
<ul style="list-style-type: none"><li>• Equilibrio entre hombres y mujeres en la composición de la Junta de Dirección y de las Comisiones Permanentes del Departamento</li></ul>
Indicadores de evaluación (por cada curso académico)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Cumplimiento de una composición equilibrada de la Junta de Dirección y de las comisiones del Departamento</li><li>• Relación de las profesoras del Departamento en los órganos de gestión y de dirección de la UGR</li></ul>

### 6. Acceso, selección, promoción, desarrollo profesional, clasificación profesional y retribuciones

Objetivo
<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección, acceso, promoción y desarrollo profesional</li></ul>
Acciones
<ul style="list-style-type: none"><li>• 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.</li></ul>



Indicadores de evaluación (por cada curso académico)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Comisiones de evaluación, comités y tribunales con composición equilibrada</li></ul>

### 7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de discriminación

Objetivo
<ul style="list-style-type: none"><li>• Promover la participación de miembros del Departamento en actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas, acoso y trato discriminatorio</li><li>• Promover actividades de sensibilización</li></ul>
Acciones
<ul style="list-style-type: none"><li>• Difusión del Protocolo de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso</li><li>• Inclusión del enlace a dicho protocolo en las guías docentes (en el apartado de información de interés)</li><li>• Enlace en la web del Departamento al formulario web para dar a conocer de manera anónima situaciones de acoso</li><li>• Financiación de actividades formativas/de sensibilización en este tema</li></ul>
Indicadores de evaluación (por cada curso académico)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Listado de actividades culturales y/o de sensibilización o formación en relación a la prevención del acoso financiadas por el Departamento.</li><li>• Miembros del Departamento que han sido responsables o ponentes de actividades de sensibilización/formación para la prevención del acoso.</li><li>• Miembros del Departamento que han recibido formación en esta temática</li></ul>

### 8. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo

Objetivo
Promover la conciliación entre la vida laboral-académica y personal del personal docente e investigador y de administración y servicios del Departamento
Acciones
<ul style="list-style-type: none"><li>• Conciliación en todo lo posible de las asignaturas y los horarios con la situación personal de cada miembro del Departamento al distribuir la carga docente de cada curso, favoreciendo incluso la concentración de la carga docente en un cuatrimestre cuando sea necesario por motivos de conciliación.</li></ul>
Indicadores de evaluación (por cada curso académico)
<ul style="list-style-type: none"><li>• PDI y asignaturas en las que se ha llevado a cabo alguna medida de ajuste (horario,</li></ul>



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**

**Departamento de Psicología Social**

concentración de la carga docente) para lograr la conciliación.