

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DEPARTAMENTO DE DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y RELACIONES INTERNACIONALES DE
LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

Introducción

En la actualidad, el pleno reconocimiento de la igualdad formal entre mujeres y hombres reposa sobre la base de fundamentos jurídicos de distinta naturaleza: constitucionales, europeos e internacionales. Además, en los últimos años, ha sido objeto de desarrollo tanto en el plano nacional (LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) como en el autonómico (L 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía). En este contexto, la Universidad de Granada decidió crear la Unidad de Igualdad y, poco después, adoptar su “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR”.

No obstante, es evidente que, a pesar de los logros en el plano normativo, existe aún una brecha entre la igualdad legal y la igualdad real. Por ello, resulta necesario que las instituciones públicas promuevan activamente la toma de conciencia del problema y arbitren medidas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad.

El Departamento de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales es un órgano universitario conectado con la realidad social, comprometido socialmente y respetuoso con las políticas de igualdad, tanto en su funcionamiento interno, como en el desarrollo de su actividad investigadora y, especialmente, en el más visible desempeño de sus labores docentes.

La adopción de un Plan de igualdad es una consecuencia natural y congruente con la actitud que siempre ha mostrado el Departamento, en sintonía con las sensibilidades de sus miembros. La puesta en marcha de un Plan de igualdad viene, por tanto, a aportar una mayor visibilidad del compromiso de este órgano y de su personal con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que es formalmente principio rector de la Universidad de Granada y valor imprescindible que debe regir y preservarse en la comunidad universitaria y en el resto de la sociedad.

Ejes, objetivos, acciones e indicadores del Plan

En consonancia con el Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Granada, se han seleccionado seis de los ocho *ejes* generales que constan en aquél para actuar de forma transversal a los ámbitos de actuación del Departamento. Cada eje se asocia un *objetivo* que lo concreta y con distintas *acciones* que se entienden adecuadas para la consecución de dichos objetivos.

EJE 1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
OBJETIVO	Introducir transversalmente en la Universidad 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 de la UGR.
Acción 1.1	Seguimiento del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad
Acción 1.2	Consideración del principio de Igualdad en los reglamentos y normativas del Departamento, velando, en los pendientes de elaboración, por incluir la perspectiva de género
Acción 1.3	Fomento del uso de un lenguaje no sexista
Acción 1.4	Aplicación de medidas en procesos electorales que propicien la composición equilibrada en los distintos órganos de gobierno, participación y representación

INDICADORES DE DESARROLLO DEL EJE 1	ACCIONES
Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Departamento	Cumplimiento del Plan
Perspectiva de género en normativas del Departamento	Inclusión en las nuevas normativas
Guía de lenguaje no sexista	Difusión
Composición equilibrada en órganos de gobierno, participación y representación	Cuantificación

EJE 2. POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	
OBJETIVO	Aumento de la visibilidad y del reconocimiento de la actividad investigadora y de innovación de las mujeres de la UGR.
Acción 2.1	Composición equilibrada en comisiones de evaluación, comités y tribunales en materia de investigación
Acción 2.2	Incorporación de investigadoras a los grupos, proyectos y contratos de investigación
Acción 2.3	Liderazgo de mujeres en los grupos, proyectos y contratos de investigación
Acción 2.4	Publicaciones que incluyan la perspectiva de género o la transversalidad de la perspectiva de género
Acción 2.5	Fomento de la movilidad de investigadoras

INDICADORES DE DESARROLLO DEL EJE 2	ACCIONES
Comisiones de evaluación, comités y tribunales con composición equilibrada	Cuantificación.
Número de investigadoras en grupos, proyectos y contratos de investigación	Cuantificación. Aumento en un 20% respecto al valor actual en el periodo 2018-2022.

Número de mujeres IP de grupos, proyectos y contratos de investigación	Cuantificación. Aumento en un 20-30% respecto al valor actual en el periodo 2018-2022.
Publicaciones que incluyan la perspectiva de género	Cuantificación. Aumento en un 20% respecto al valor actual en el periodo 2018-2022.
Movilidad de investigadoras	Cuantificación. Aumento en un 20% respecto al valor actual en el periodo 2018-2022.

EJE 3. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL

OBJETIVO	Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas.
Acción 3.1	Fomento en las comunicaciones internas y externas del Departamento de una perspectiva no sexista del lenguaje
Acción 3.2	Mantenimiento de un espacio abierto de comunicación donde puedan recogerse las sugerencias de los miembros del Departamento sobre temas de Igualdad
Acción 3.3	Puesta a disposición de los miembros del Departamento de una guía de lenguaje no sexista

INDICADORES DE DESARROLLO DEL EJE 3	ACCIONES
Guía de lenguaje no sexista	Difusión

EJE 4. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN, DESARROLLO Y 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
Acción 4.1	Vigilancia del cumplimiento del principio de Igualdad en los procesos de selección, acceso, promoción de sus miembros

INDICADORES DE DESARROLLO DEL EJE 4	ACCIONES
Cumplimiento del principio de Igualdad en los procesos de selección, acceso y promoción del personal del Departamento	Cuantificación.

EJE 5. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN.

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.
Acción 5.1	Establecimiento de medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio

Acción 5.2	Manifestación del compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo.
------------	--

INDICADORES DE DESARROLLO DEL EJE 5	ACCIONES
Medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio	Difusión de las campañas de sensibilización realizadas por la UGR
Compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo	

EJE 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, Y TIEMPOS DE TRABAJO

OBJETIVO	Hacer posible la conciliación entre la vida laboral-académica y personal de personal docente e investigador, y de administración y servicios.
Acción 6.1	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
Acción 6.2	Promover la consideración de las cargas familiares del profesorado del Departamento en la asignación de los horarios de clase

INDICADORES DE DESARROLLO DEL EJE 6	ACCIONES
Código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo en la UGR	Difusión del Código elaborado por la UGR
Mantenimiento de un espacio abierto de comunicación donde puedan recogerse las sugerencias de los miembros del Departamento sobre temas de conciliación	

Resultados

INDICADORES DE DESARROLLO DEL EJE 1	RESULTADOS
Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Departamento	Adoptado
Perspectiva de género en normativas del Departamento	Reforma del Reglamento de régimen interno realizada en diciembre de 2014
Guía de lenguaje no sexista	Difundida
Composición equilibrada en órganos de gobierno, participación y representación	<ul style="list-style-type: none"> • Composición de los órganos de representación por nombramiento → Véase Tabla 1 (datos del año actual e histórico de los ocho últimos años). • Composición del Consejo de Depto. → Véase Tabla 2 (datos del año actual e histórico de los ocho últimos años).

INDICADORES DE DESARROLLO DEL EJE 2	RESULTADOS
Comisiones de evaluación, comités y tribunales con composición equilibrada	Composición de los Tribunales de las tres últimas tesis doctorales leídas en el Departamento → Véase Tabla 3.
Número de investigadoras en grupos, proyectos y contratos de investigación	Cuantificación → Véase Tabla 4.
Número de mujeres IP de grupos, proyectos y contratos de investigación	Cuantificación → Véase Tabla 5.
Publicaciones que incluyan la perspectiva de género	
Movilidad de investigadoras	Cuantificación → Véase Tabla 6.

INDICADORES DE DESARROLLO DEL EJE 3	RESULTADOS
Guía de lenguaje no sexista	Difundida

INDICADORES DE DESARROLLO DEL EJE 4	RESULTADOS
Cumplimiento del principio de Igualdad en los procesos de selección, acceso y promoción del personal del Departamento	Cuantificación (no procede en 2017).

INDICADORES DE DESARROLLO DEL EJE 5	RESULTADOS
Medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio	Difusión de las campañas de sensibilización realizadas por la UGR

INDICADORES DE DESARROLLO DEL EJE 6	RESULTADOS
Código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo en la UGR	Difusión del Código elaborado por la UGR

Tabla 1
ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN POR NOMBRAMIENTO (y datos de los últimos ocho años)

	2010			2011			2012		
	Miembros	Mujeres	Hombres	Miembros	Mujeres	Hombres	Miembros	Mujeres	Hombres
Secretario/a del Depto.	1	-	1	1	-	1	1	1 (desde 1 ago.)	1 (hasta 31 jul.)
Junta de Dirección	5	4	1	5	4	1	5	4	1
Tribunal del art. 37.3 Estatutos UGR	3	1	2	3	1	2	3	1	2

	2013			2014			2015		
	Miembros	Mujeres	Hombres	Miembros	Mujeres	Hombres	Miembros	Mujeres	Hombres
Secretario/a del Departamento	1	1	-	1	1	-	1	1	-
Junta de Dirección	5	4	1	5	4	1	5	4	1
Tribunal extraordinario del art. 140. e) Estatutos UGR	3	1	2	3	1	2	3	1	2
Coordinador/a L.O.P.D.	1	1	-	1	1	-	1	1	-

	2016			2017			2018		
	Miembros	Mujeres	Hombres	Miembros	Mujeres	Hombres	Miembros	Mujeres	Hombres
Secretario/a del Depto.	1	1	-	1	1	-	1	1	-
Junta de Dirección	5	4	1	5	2	3	5	2	3
Tribunal del art. 37.3 Estatutos UGR	3	1	2	3	2	1	3	0	3

Tabla 2
COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE DEPARTAMENTO (y datos de los últimos ocho años)

	2010			2011			2012		
	Miembros	Mujeres	Hombres	Miembros	Mujeres	Hombres	Miembros	Mujeres	Hombres
Consejo de Departamento	21	10	11	21	9	12	24	9	15
Profesorado CDU Doctor	13	7	6	13	7	6	14	7	7
Profesorado CDU No Doctor	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Resto PDI	3	1	2	4	1	3	3	1	2
Alumnado	4	1	3	3	0	3	6	0	6
PAS	1	1	0	1	1	0	1	1	0

	2013			2014			2015		
	Miembros	Mujeres	Hombres	Miembros	Mujeres	Hombres	Miembros	Mujeres	Hombres
Consejo de Departamento	21	9	12	24	10	14	24	12	12
Profesorado CDU Doctor	14	7	7	16	7	9	16	7	9
Profesorado CDU No Doctor	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Resto PDI	2	0	2	1	0	1	1	0	1
Alumnado	4	1	3	6	2	4	6	4	2
PAS	1	1	0	1	1	0	1	1	0

	2016			2017			2018		
	Miembros	Mujeres	Hombres	Miembros	Mujeres	Hombres	Miembros	Mujeres	Hombres
Consejo de Departamento	18	8	10	21	9	12	21	9	12
Profesorado CDU Doctor	15	7	8	15	7	8	15	7	8
Profesorado CDU No Doctor	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Resto PDI	1	0	1	2	1	1	2	1	1
Alumnado	1	0	1	3	0	3	3	0	3
PAS	1	1	0	1	1	0	1	1	0

Tabla 3
COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES DE LAS TRES ÚLTIMAS TESIS DOCTORALES LEÍDAS EN EL DEPARTAMENTO

Título de la Tesis: PODER Y SEGURIDAD ENERGÉTICA EN LAS RELACIONES INTERNACIONALES. LA ESTRATEGIA RUSA DE PODER. Fecha de lectura: 21 de noviembre de 2011		
Miembros	Mujeres	Hombres
Presidente	X	-
Vocal 1º	-	X
Vocal 2º	X	-
Vocal 3º	-	X
Secretario/a	X	-

Título de la Tesis: LA LUCHA CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO EN LA UNIÓN EUROPEA. ASPECTOS INTERNOS Y DINÁMICAS EXTERNAS DEL DISCURSO SECURITARIO. Fecha de lectura: 17 de noviembre de 2015		
Miembros	Mujeres	Hombres
Presidente	-	X
Vocal 1º	-	X
Vocal 2º	X	-
Vocal 3º	-	X
Secretario/a	X	-

Título de la Tesis: LA UNIÓN EUROPEA Y EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Fecha de lectura: 25 de junio de 2013		
Miembros	Mujeres	Hombres
Presidente	-	X
Vocal 1º	X	-
Vocal 2º	X	-
Vocal 3º	X	-
Secretario/a	X	-

Tabla 4
NÚMERO DE INVESTIGADORAS EN GRUPOS, PROYECTOS Y CONTRATOS DE INVESTIGACIÓN (vigentes en 2017)

TÍTULO DEL GRUPO O PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Miembros	Mujeres	Hombres
Estudios Jurídicos Internacionales y Europeos – SEJ 133	14	5	9
La regulación internacional de los mercados y la erosión del modelo social y político europeo	14	4	10
Combatientes extranjeros y seguridad europea: parámetros psicosociales de la radicalización	sin datos		
DERAD - Counter Radicalization Through the Rule of Law	sin datos		
TRAINING AID - Mobile Assistance Interagency Teams to Detect and Prevent the Escalation of Violent Radicalism Training Aid	sin datos		

Tabla 5
NÚMERO DE MUJERES IP DE GRUPOS, PROYECTOS Y CONTRATOS DE INVESTIGACIÓN (vigentes en 2018)

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	INVESTIGADOR/A PRINCIPAL (IP)	Mujeres	Hombres
La regulación internacional de los mercados y la erosión del modelo social y político europeo	Martín Rodríguez, Pablo J.		X
Combatientes extranjeros y seguridad europea: parámetros psicosociales de la radicalización	Marrero Rocha, Inmaculada	X	
DERAD - Counter Radicalization Through the Rule of Law	Marrero Rocha, Inmaculada	X	
TRAINING AID - Mobile Assistance Interagency Teams to Detect and Prevent the Escalation of Violent Radicalism Training Aid	Marrero Rocha, Inmaculada	X	
El desafío de la ciberseguridad global desde una perspectiva jurídico-internacional	Segura Serrano, Antonio		X

Tabla 6
MOVILIDAD DE INVESTIGADORES/AS EN LOS ÚLTIMOS SEIS AÑOS

	2013			2014			2015		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Movilidad de investigadores/as	2	-	2	7	6	1	6	4	2
	2016			2017			2018		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Movilidad de investigadores/as	1	1	-	4	3	1	4	2	2