



**Universidad de Granada**  
Departamento de Anatomía Patológica  
e Historia de la Ciencia

## **PROPUESTA DE PLAN DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE ANATOMÍA PATOLÓGICA E HISTORIA DE LA CIENCIA**

### **JUSTIFICACIÓN**

La ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres estableció la elaboración de planes de igualdad en los centros de trabajo, lo que propició la elaboración de un proyecto de este tipo por la Universidad de Granada, aprobado el 10 de marzo de 2011. En él se pide el respaldo activo “de los diferentes agentes que participan en la Universidad, el personal docente e investigador, el personal de administración y servicios y la comunidad de estudiantes, para “avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”. La petición de colaboración se extiende a las estructuras, unidades y servicios de la Universidad, con el objetivo final “de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, de eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El reglamento de nuestro departamento, aprobado en el 2007, ya introdujo objetivos que comprometen a sus órganos con el desarrollo de estos propósitos. Concretamente en sus principios de actuación se establece como “deber fundamental el ejercicio democrático, transparente e igualitario” que, además, se hace fundamentar en “el carácter básico del proceder universitario” (art. 7.3). Correspondientemente, se atribuye como una competencia genérica del consejo de departamento “el garantizar el carácter democrático, transparente e igualitario de la constitución de las diversas comisiones para la selección de personal docente e investigador (art. 5.k)”. Por último se propone al consejo de departamento el propiciar el bienestar moral y la plenitud del desarrollo profesional de cada una de las personas que lo constituyen (art. 7.4).

Además, habían alcanzado desarrollo en nuestro departamento algunas de las líneas maestras de actuación propuestas para eliminar las formas de discriminación y aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad académica y laboral de las mujeres.

Se había integrado la perspectiva de género en todos los procesos de organización, gestión y trabajo y asumido el principio de no discriminación en los procesos de organización del departamento. Con este objetivo se la participación de las mujeres en la composición de los distintos órganos de gobierno y de las comisiones ha sido constante, excepto en el cargo de la dirección del departamento. También, se ha defendido el uso del lenguaje no sexista, como manifiesta el texto reglamentario que nos sirve de marco. Y, como componente de las competencias que la ley orgánica de universidad asigna a los departamentos, en los programas para asegurar la calidad docente en el desarrollo de las enseñanzas (art. 5. e) se introdujo la categoría género en la docencia impartida en las diferentes facultades, fundamentalmente por el área de Historia de la ciencia, lo que ahora queda reforzado con los artículos 7.1 b, c, y d, y 13. 2.j del Estatuto del estudiante universitario.....R.D. 1791/2010 30 de diciembre, en los que se reconoce el valor de los ideales igualitarios en la información y formación del estudiantado.

### **PROPUESTA DE ACTUACIÓN**

Por todo ello se acuerda culminar y perfeccionar este proceso con la elaboración de un plan de igualdad cuyo principio de actuación es la erradicación de cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo, en el PDI, PAS y estudiantado del departamento, plan que se singulariza por nuestras competencias en docencia.

### **PLAN DE IGUALDAD**

En líneas generales se sigue la petición de colaboración del plan de igualdad de la Universidad de Granada de:

1. Colaborar en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Universidad.
2. Desarrollar en nuestro departamento los principios de actuación encomendados en el plan de igualdad con la capacidad de actuación que nos permita el ámbito departamental.

### **ESTRATEGIA DE ACTUACIONES**

A. Colaboración con el Plan de Igualdad de la Universidad.

- 1) Supervisar la implantación y cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el ámbito departamental.
  - a) Analizar la situación del departamento en estas materias tras la aprobación de este plan y establecer una revisión periódica de la misma.
  - b) Proceder al estudio de las medidas de corrección de las desviaciones debidas al género, cuando se den.



## Universidad de Granada

Departamento de Anatomía Patológica  
e Historia de la Ciencia

- c) Garantizar la igualdad de representatividad de mujeres y hombres en gobierno, investigación, promoción y desarrollo profesional del profesorado, del PAS y del estudiantado.
  - d) Velar por el uso no sexista del lenguaje y por un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que el departamento utiliza en el desarrollo de sus actividades.
- 2) Atender y dar soluciones a todas las cuestiones que aparezcan relacionadas con el género.
- a) Vigilar y denunciar cualquier situación de formas de trato padecidas por las mujeres por el hecho de serlo, en especial las que puedan permanecer enmascaradas en las relaciones jerarquizadas.
- 3) Divulgar los análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo en la Universidad de Granada.
- a) Habilitar un enlace con la unidad de género de la universidad de Granada, especialmente con los procedimientos administrativos de denuncia de las situaciones de acoso o discriminación en el trabajo.

### B. Desarrollo de los principios de actuación.

- 1) Impulsar el conocimiento de la perspectiva de género entre los miembros del departamento.
- a) Realizar bianualmente una encuesta que detecte la aparición o persistencia de sesgos de género con el fin de concienciar acerca de los mismos y de sus efectos sobre el desarrollo de la actividad departamental.
  - b) Informar o realizar actividades formativas en materias de género.
  - c) Habilitar un enlace en la web del departamento con el instituto de estudios de la mujer para la sensibilización e información en dichos temas.
- 2) 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.
- a) Utilizar el sexo como variable en la evaluación del rendimiento académico (calificaciones en pruebas teóricas y prácticas, participación del estudiantado en las diferentes actividades didácticas).
  - b) Solicitar al estudiantado la respuesta, a través del web, a una encuesta básica para estimar los comportamientos sexistas del profesorado y del resto de miembros del departamento en su relación con el mismo.
  - c) Publicitar a través de la web las actividades y publicaciones que sobre estas materias sean de interés para los/as estudiantes.
- 3) Introducir la perspectiva de género en la actividad docente y académica.
- a) Fomentar la utilización del lenguaje no sexista en todas las comunicaciones orales o escritas, docentes, de gestión y de investigación del los/as miembros del departamento.
  - b) Habilitar un enlace en la web del departamento con la guía del lenguaje no sexista.
  - c) Introducir la variable género en todas las disciplinas, a través de temas específicos o exponiendo la crítica al androcentrismo allí donde no pueda ser eliminado directamente.
  - d) Comprometer a los profesoras y profesores del departamento en la atención a la diferencia entre hombres y mujeres en la información técnica de las materias médicas, básicas y clínicas.

C. Este plan de igualdad compromete al consejo de departamento de Anatomía patológica e Historia de la Ciencia en la recogida, el primer asesoramiento y la tramitación legal de cualquier tipo de comportamiento que atente contra los derechos inviolables de respeto a la dignidad e integridad de la persona, cuando dependan de estereotipos sexistas no corregidos todavía.

Por último propone al Consejo estudiar la creación de una comisión de igualdad departamental para el seguimiento de este plan.