



PLAN DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE OBSTETRICIA Y GINECOLOGIA

INTRODUCCION

El Departamento de Obstetricia y Ginecología (DOG), como institución universitaria pública considera que la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un factor primordial para lograr una sociedad más desarrollada y más justa. La existencia de igualdad formal dentro de las instituciones no garantiza la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres, por lo que resulta preciso alentar acciones específicas que ayuden a aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal de las organizaciones, consolidar la presencia de las mujeres en todos los campos y aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo. Además, la superación de los prejuicios y estereotipos de género mejora el funcionamiento y el rendimiento de la organización y permite alcanzar mayores grados de efectividad e implicación en el proyecto común de la empresa.

El presente Plan de Igualdad (PI) se fundamenta en los objetivos y acciones definidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Granada (UGR). Incorpora también las directrices de la Universidad en materia de prevención del acoso y la violencia de género orientación sexual, modelos de familia o formas de convivencia.

1. POLITICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Objetivo

Facilitar la igualdad de oportunidades desde el DOG, 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, designación del equipo de dirección ha contribuido en la medida de las posibilidades a alcanzar este objetivo estando compuesta su Junta de Dirección por dos mujeres y cuatro hombres.



En segundo lugar, la composición de otros órganos de gestión del DOG 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:

- Consejo de Departamento: 8 mujeres y 4 hombres
- Junta de dirección: 2 mujeres y 4 hombres
- Junta electoral: 2 mujeres 1 hombre
- Tribunal de Evaluación: 2 mujeres 1 hombre

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 todas.

Objetivo

Contribuir a visibilizar y transmitir a la sociedad una imagen de la UGR comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Actuación del departamento

Desde el equipo de dirección del DOG 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 DOG (<http://obsgin.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 UGR.
- Elaboración y difusión de las estadísticas correspondientes al personal del DOG por género: <http://Obsgin.ugr.es/pages/igualdad/estadisticas>.
- Difusión de la Celebración institucional del Día Internacional de la mujer (8 de marzo).



3. POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

Objetivo

Aumentar la visibilidad y del reconocimiento de la actividad investigadora, de innovación y de transferencia de las profesoras del DOG

Actuación del Departamento

El DOG publica en su web un breve currículum de cada profesor y profesora, donde pueden consultarse los principales resultados de docencia, investigación y transferencia de cada uno o una del profesorado.

4. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL

Objetivo

Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y de las relaciones externas. El DOG 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 Y EN OTRAS INSTITUCIONES VINCULADAS

Objetivo

Al ser un Departamento clínico y contar con profesorado vinculado al Servicio Andaluz de Salud, se pretende lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, categorías y niveles de la UGR y de la institución con la que se vincula.

Actuación del Departamento

Desde el DOG facilita (o no se bloquea) que las profesoras del Departamento ocupen puestos de dirección y coordinación en los diferentes ámbitos, tanto de la UGR, como del Servicio Andaluz de Salud y otras Instituciones. Así podemos destacar lo siguiente:

- Dirección de la Unidad de Gestión Clínica del Servicio de Ginecología y Obstetricia: profesora de este Departamento.
- Jefatura de Estudios: profesora de este Departamento.
- Presidenta de la ONG sanitaria Medicus Mundi Sur: profesora de este Departamento



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 UGR 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

El acceso como profesorado al DOG no estará limitado por la condición de sexo de las solicitantes.

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 DOG se ha difundido la convocatoria de presentación del Protocolo de la UGR para la Prevención y Respuesta ante el Acoso.

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 del profesorado del DOG.

Actuación del departamento

Los usos y costumbres del DOG contemplan distintas posibilidades para flexibilizar la asignación docente con el fin de que se puedan llegar a acuerdos entre compañeros que faciliten las posibilidades de conciliación conforme a los horarios definidos para cada asignatura.