

# I PLAN DE IGUALDAD DE LA FACULTAD DE DERECHO

2021-2024



Facultad de Derecho

## ÍNDICE

|   |   |
|---|---|
| INTRODUCCIÓN  | 3 |
| MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL                         | 4 |
| ESTADO Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA FACULTAD DE DERECHO | 5 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS                               | 8 |
| LÍNEAS DE ACTUACIÓN                                 | 8 |
| SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN                | 9 |



## INTRODUCCIÓN

Los motivos que justifican la defensa de la igualdad real entre mujeres y hombres son éticos y legales. En el ámbito de la Universidad adquieren una especial importancia al constituirse ésta como modelo y referente social.

La Universidad, por su posicionamiento de progreso frente a los problemas que afectan hoy a una sociedad cada vez más compleja, debe anticiparse a los cambios y promover un comportamiento responsable con todos sus grupos de interés, de manera coherente con el compromiso moral que implica el ejercicio de la función pública.

Ante los retos que se le plantea a la Universidad en el complicado entorno actual y la necesidad de excelencia que supone la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, se necesita del esfuerzo de todas las personas que la integran con independencia de su género o sexo para la consecución de los objetivos exigidos y deseados.

El derecho a la igualdad de oportunidades y su pleno reconocimiento exigen un impulso a distintos niveles, para paliar la discriminación de género en la sociedad actual. En el caso de la Universidad, a pesar de que el acceso al empleo se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, se producen y pueden producirse en ocasiones situaciones de desigualdad en los distintos niveles de promoción. Es por ello que el Plan de Igualdad de Género de la Facultad de Derecho, siguiendo las directrices dictadas por la Unidad de igualdad y conciliación de la UGR <http://unidadigualdad.ugr.es/> trata de poner en marcha y evaluar medidas dirigidas a incentivar y fomentar la igualdad de género en la promoción y participación de los integrantes del Centro en todas las áreas de actuación posibles.

La Facultad de Derecho de la Universidad de Granada es consciente de su responsabilidad en este ámbito y por ello se adhiere y se compromete a respetar este principio en los sucesivos períodos de gobierno.

Se ha elaborado este plan 2021/2024, al igual que en otros Centros de la Universidad de Granada, con el objetivo de promover el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de esta institución. Para ello y siguiendo los principios y normas internacionales, nacionales, autonómicas y de la Universidad de Granada, impulsará políticas y acciones dentro de sus competencias, basadas en los principios de libertad, democracia, justicia, equidad y solidaridad en todos los ámbitos académicos. En concreto, se trata de impedir y erradicar cualquier forma de sexismo, discriminación y/o exclusión por razones de género para lo que la Universidad cuenta con los recursos humanos adecuados para que la presencia equilibrada de hombres y mujeres pueda estar entre las prioridades y en el plan estratégico de la Universidad de Granada.

El Decano

## MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

La Constitución Española, aunque responde a un momento en el que todavía no se había desarrollado la sensibilidad y el reclamo social ahora presentes, proclama en su artículo 14 como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 del mismo texto establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad, la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. A estos preceptos constitucionales hay que unir la cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades contenida en el artículo 10.2, las previsiones del artículo 96, integrando en el ordenamiento interno los tratados internacionales publicados oficialmente en España sobre discriminación por razón de sexo; y el artículo 93, autorizando las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales mediante la aprobación de una ley orgánica.

La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, en sus artículos 14 y 41, la necesidad de que los poderes públicos adquieran un compromiso y hagan efectivas las medidas transformadoras, garantizando la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y el pleno reconocimiento del papel de las mujeres en el ámbito cultural, histórico, social y económico.

Así mismo, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público dispone y regula esta obligación para todas las administraciones públicas.

En el ámbito autonómico contamos con la Ley 9/2018, de 8 de octubre de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Y por último la de la propia Universidad que cuenta con su propia normativa para el fomento de la igualdad en los distintos ámbitos que le afectan:

<https://unidadigualdad.ugr.es/pages/protocolodelaugrparaprevencioinyrespuestaanteelacoso>

<http://unidadigualdad.ugr.es/cambiodenombre>

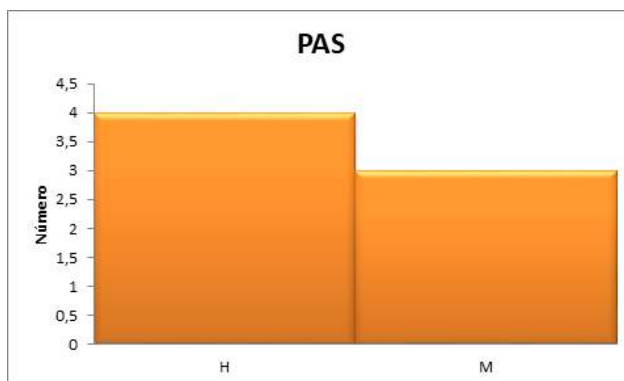
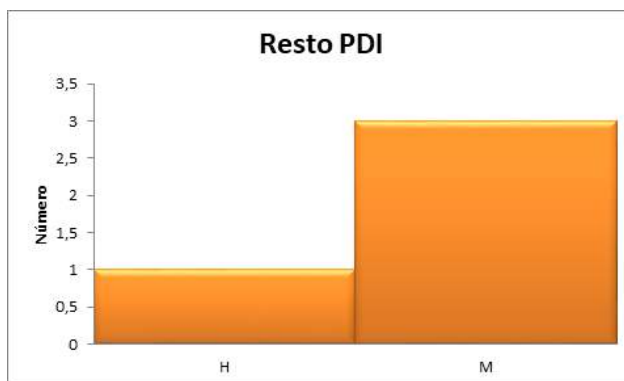
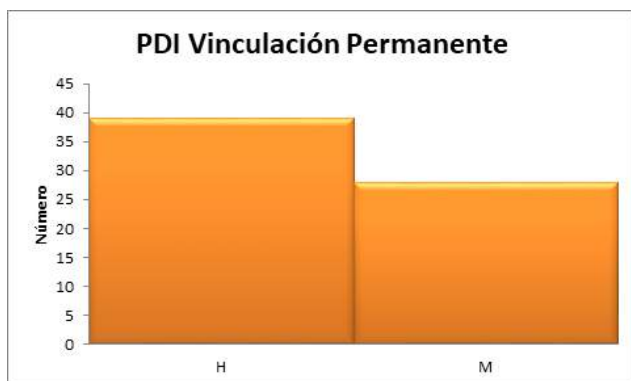
<https://unidadigualdad.ugr.es/pages/lenguaje-inclusivo>

[https://unidadigualdad.ugr.es/pages/297599\\_lenguaje\\_administrativo\\_no\\_sexistaandaluzdelamujer](https://unidadigualdad.ugr.es/pages/297599_lenguaje_administrativo_no_sexistaandaluzdelamujer)

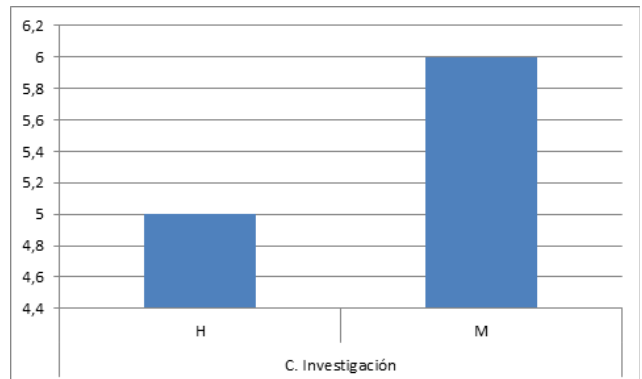
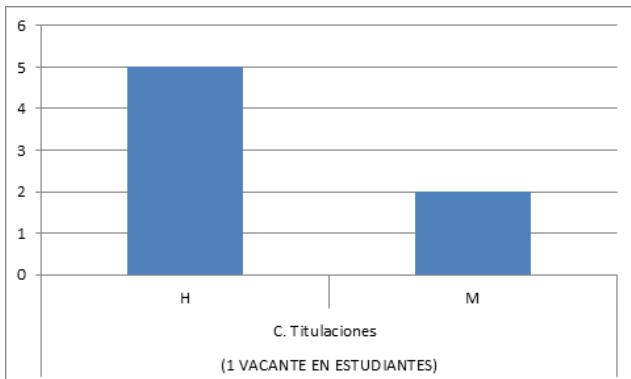
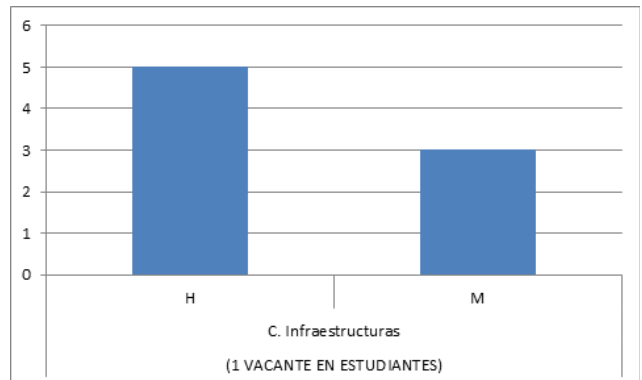
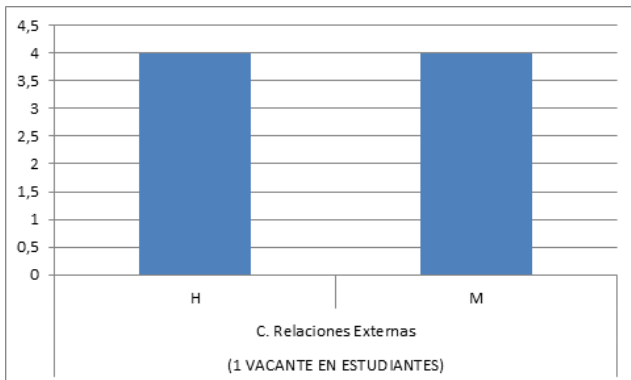
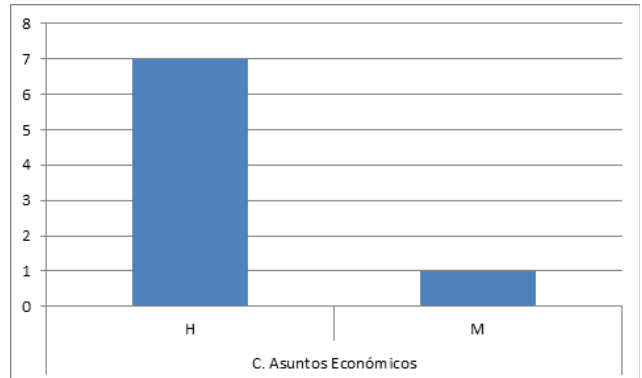
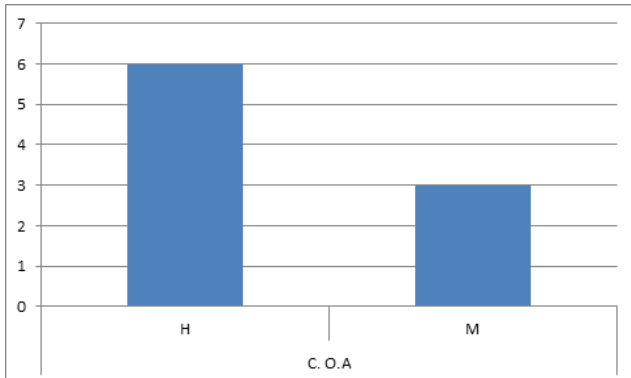
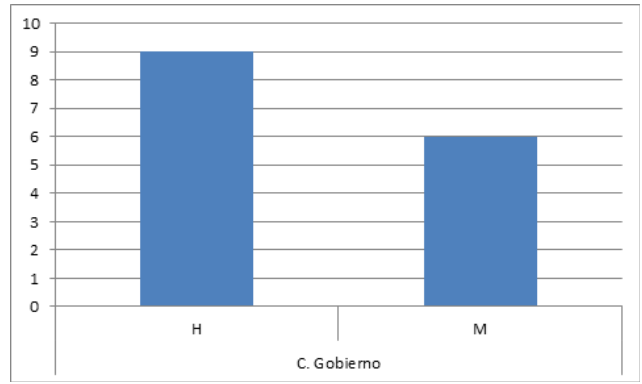
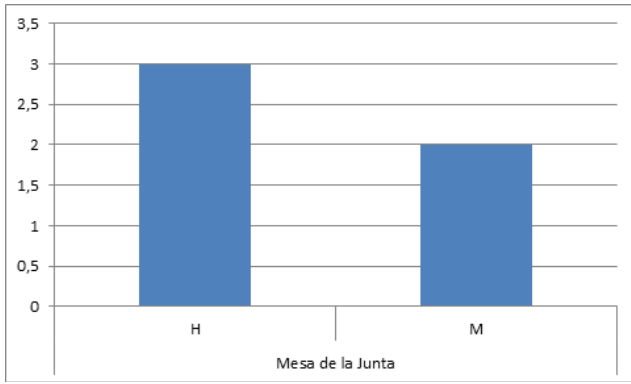
### III ESTADO Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA FACULTAD DE DERECHO.

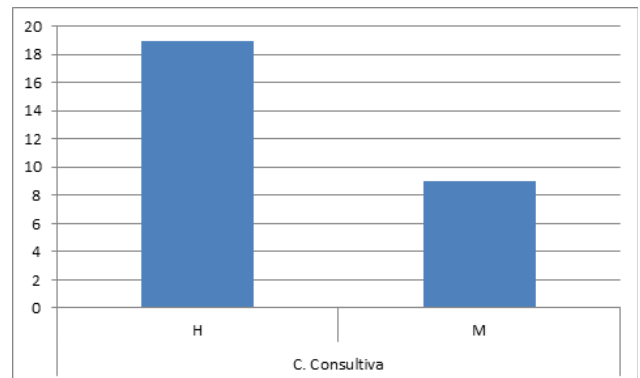
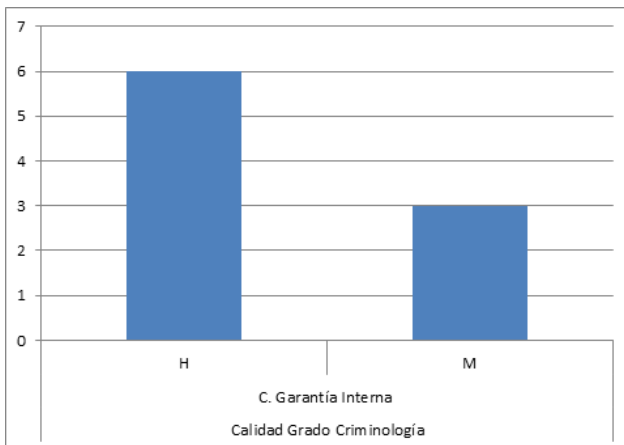
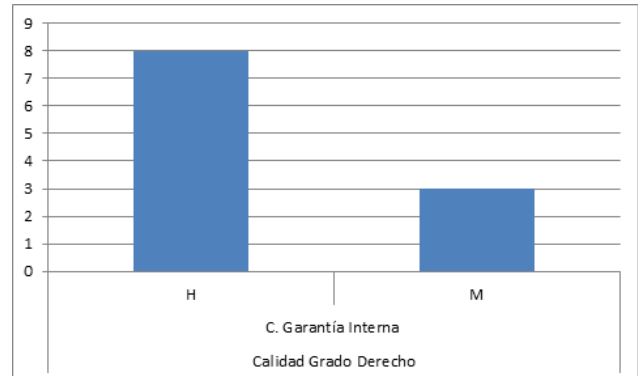
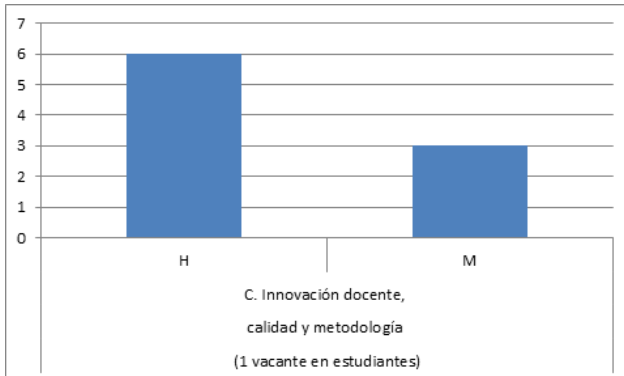
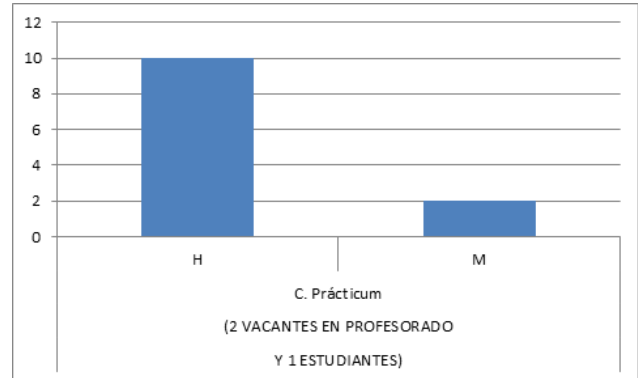
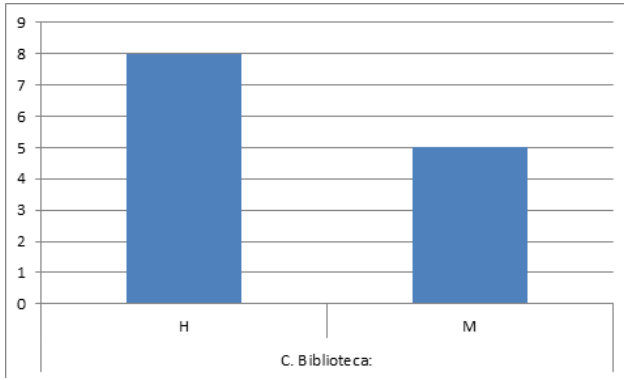
En el presente plan de igualdad se recogen los objetivos y las medidas encaminadas a lograr la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la institución. Forman parte de las estrategias a medio y a largo plazo para favorecer la integración efectiva, el pleno desarrollo de todos los sectores y la responsabilidad social del Centro. El diseño de este plan está basado en un diagnóstico de la situación realizado a partir de los datos actuales de la Junta de Centro, de todas la Comisiones que con carácter preceptivo establece el Reglamento de Régimen Interno de la Facultad de Derecho, así como del Equipo de Gobierno.

#### Junta de Centro

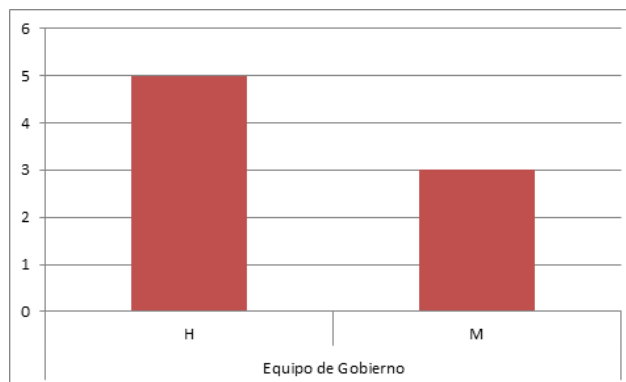


## Comisiones Junta de Centro





### Equipo de Gobierno



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos que permitirán un buen desarrollo de este Plan de Igualdad incluyen una voluntad formal y material por parte del Centro respecto a seis pilares sobre los que pivota no solo la normativa que vincula al Centro sino también los que la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada establece como ejes fundamentales y básicos para la consecución de tales objetivos. Fundamentalmente se centran en:

1. Desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades
2. Políticas de igualdad en investigación e innovación.
3. Una buena comunicación, imagen y lenguaje institucional
4. Igualdad en el acceso, selección, promoción y desarrollo profesional de todos los sectores profesionales al igual que en el estudiantado.
5. Políticas de prevención y de actuación respecto a actitudes sexistas y discriminatorias.
6. Adecuadas políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Para llevar a cabo los seis objetivos propuestos en el apartado anterior, la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada impulsará las siguientes líneas de actuación para la consecución de los objetivos propuestos, algunos de los cuales ya están en marcha y otros son ya reflejo de la voluntad y de la sensibilidad del Centro sobre la implantación de tales políticas.

1. Incluir en la página web del Centro documentos y enlaces de interés que fomenten la igualdad de género.
2. Divulgar la idea de que la eliminación de las desigualdades no sólo beneficia a las mujeres, sino que repercute en una mejora de la calidad de vida y el desarrollo social.
3. Difundir la guía del lenguaje no sexista de la Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad de Granada.
4. Velar porque la Facultad de Derecho transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.
5. Fomentar la corresponsabilidad y conciliación entre la vida profesional, familiar y personal.
6. Actuar ante las situaciones de acoso y violencia de género, así como la protección de las víctimas.
7. Lograr una igualdad real y no solo formal.
8. Propiciar una permanente colaboración y puesta en común con todos los Departamentos y las distintas áreas para aunar objetivos y líneas de actuación entre los distintos planes de igualdad propuestos.
9. Sensibilizar a la comunidad universitaria y en especial al estudiantado sobre la igualdad, con la finalidad de combatir estereotipos de género.
10. Seguir el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.



11. Fomentar los espacios de reflexión y debate que impulsen el cambio de actitudes de una forma pública.
12. Visualizar y transmitir a la sociedad una imagen de la Facultad de Derecho comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
13. Fomentar el desarrollo de enseñanzas de posgrado en materia de género.
14. Aumentar la visibilidad y del reconocimiento de la actividad investigadora, de innovación y de transferencia de las mujeres pertenecientes a los distintos Departamentos y Áreas de conocimiento.
15. Promocionar la investigación realizada por mujeres.
16. Promocionar la investigación y transferencia en materia de género.
17. Incluir el principio de igualdad en la imagen en la Facultad de Derecho.
18. Promocionar la presencia de mujeres en los proyectos institucionales.
19. Reformar el Reglamento de Régimen Interno de la Facultad de Derecho desde una perspectiva de género.

## **SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN**

Junto a la memoria anual de gestión cada año se presentará a la Junta de Centro una valoración sobre la adecuación y funcionamiento del presente plan de igualdad, y si lo estima conveniente, acometerá las propuestas de reformas que se acuerden por el órgano representativo del Centro.



Facultad de Derecho