**PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA**

**(aprobado en Consejo de Departamento del 17 de mayo de 2018, modificado y aprobado en la Junta de Dirección extraordinaria virtual del 17 de abril de 2020)**



**PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Las Universidades, instituciones transmisoras de valores, y motores de la sociedad del conocimiento, tienen un papel clave en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como medio para la construcción de una sociedad más justa y democrática.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prevé un valioso instrumento para la consecución de este objetivo: los planes de igualdad, definidos legalmente como “conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

De acuerdo con el apartado 1 del artículo 46 de la ley, los planes de igualdad se constituyen como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad, junto con el Plan de Conciliación pretende eliminar todas las formas de discriminación, aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad académica de las mujeres, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, integrar la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida en nuestra universidad.

# Principios rectores

El Plan indica la iniciación de un proceso a través de cual integrar el principio de igualdad en la planificación y gestión de sus acciones y que exige los siguientes principios rectores, en los que se fundamentan tanto las líneas de intervención como las medidas recogidas en el Plan:

1. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica.
2. La adopción de acciones positivas con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad.
3. La implicación de todos los miembros del Departamento (PAS, PDI y estudiantes).

# Objetivos

1. Favorecer una enseñanza respetuosa con la igualdad de oportunidades en la Universidad.
2. Facilitar la participación de mujeres en el mundo laboral y de la economía, sensibilizando sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades en el empleo.
3. Establecer canales de colaboración entre el Departamento y el mundo laboral para facilitar la incorporación, promoción y estabilidad de la mujer en el empleo.
4. Fomentar la responsabilidad entre hombres y mujeres en la vida cotidiana (social, universitaria y laboral).

# Medidas específicas

1. Colaboración con instituciones y organismos que ejecuten programas de formación dirigidos a la inserción laboral de mujeres y hombres que se vayan a incorporar al mercado laboral.
2. Promoción y difusión de las investigaciones realizadas en materia de género e igualdad de oportunidades.
3. Integración del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos de decisión, de gobierno y consultivos.
4. El Departamento velará para que toda la docencia que se imparta en los grados y posgrados esté libre de sesgos, sexismos y una imagen estereotipada y peyorativa de las mujeres.
5. Promoción de una participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de representación del estudiantado.
6. Promoción del ajuste de horarios en las reuniones del Departamento, de forma que no interfieran con la vida personal, fijando previamente la hora de inicio y de fin de cada una de ellas, procurándose que ninguna de ellas finalice con posterioridad a las 19’00 horas.
7. Promover la utilización de lenguaje no sexista en los documentos que se elaboran en el Departamento, como guías docentes y materiales curriculares.
8. Promoción de una mayor presencia de contenidos sobre género e igualdad de oportunidades en la información transmitida a la comunidad universitaria a través de diferentes medios (tablones de anuncios, carteles, etcétera).
9. Publicitar en la página web del Departamento aquellos documentos e informaciones que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.
10. Impulso de la oferta de materias específicas referidas a igualdad de oportunidades, estudios de mujeres, relaciones de género y feminismo en los planes de formación de las distintas titulaciones y especializaciones, así como de los posgrados.
11. Difundir la Guía del lenguaje no sexista, de la Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad de Granada.
12. Difundir el Protocolo para la prevención y Respuesta ante el Acoso, así como el Protocolo para el Cambio de Nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales de la Universidad de Granada.
13. Difusión del Plan de Igualdad en vigor desarrollado y aprobado por la Universidad de Granada.
14. Difusión de las aportaciones a lo largo de la historia y en la actualidad llevadas a cabo por las mujeres en el ámbito de la Economía.
15. Colaboración con instituciones y organismos que ejecuten programas de formación dirigidos a la inserción laboral de las mujeres y que promuevan contenidos desde una perspectiva de género.
16. Organización de actividades de sensibilización y compromiso en el tema de igualdad de género, dirigidas a profesorado, alumnado y PAS.