



DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN

PLAN DE IGUALDAD

El Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación apuesta por la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de acciones que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno del Departamento. Para ello se seguirán las directrices del Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Universidad de Granada

FUNDAMENTACIÓN LEGISLATIVA

Se tendrá en cuenta la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dicha Ley tiene entre sus aspectos generales los siguientes:

- La finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.
- Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Tiene dimensión transversal y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.
- Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba. (Esto implica que es la persona acusada la que tiene que demostrar que no se produjo ninguna actuación por su parte que se pueda considerar que infringe la Ley. Así, por ejemplo, en los casos de acoso laboral, será la persona responsable de la empresa la que tendrá que demostrar que este acoso no se ha producido).
- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre

mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales como los relacionados con violencia de género o por acoso laboral por razón de sexo.

- Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral

PLAN ESTRATÉGICO

El plan desarrollado por el Departamento, concebido para lograr la igualdad entre hombre y mujeres, seguirá los ocho ejes vertebradores del Plan de la Universidad de Granada.

1. POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La democracia paritaria, definida como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%, supone un punto de inflexión fundamental en la argumentación a favor de la participación de las mujeres en los procesos e instancias de toma de decisión política. La democracia que se desarrolla sin la participación activa del 52% de la ciudadanía, constituye un problema, en cuanto que excluye a las mujeres de las decisiones que les afectan y representa también un fracaso conceptual y práctico de la democracia representativa.

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.

ESTRATEGÍAS DEL DEPARTAMENTO PARA SU CONSECUCCIÓN.

- ♀ Seguimiento del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, por parte de la dirección del departamento.
- ♀ Visualización y sensibilización con las desigualdades de género en las diferentes actividades que el Departamento realiza (docencia, investigación y gestión).
- ♀ Teniendo en cuenta que el Departamento tiene su docencia en Grados con una gran repercusión social (Maestros, Psicólogos, Logopedas, Trabajadores Sociales, Educadores Sociales y Pedagogos), desde las diferentes materias se realizará una sensibilización al estudiantado sobre la igualdad, con la finalidad de combatir estereotipos de género.

- ♀ Fomentar la realización de actividades de formación sobre identidad de género. Un ejemplo es el Curso de Formación del profesorado para la diversidad afectivo-sexual (D.A.S.). Realizado del 24 de enero al 9 de febrero de 2017, coordinado por la profesora del Departamento Belén García Berbén y en el que han participado varios miembros del mismo.
- ♀ Fomentar que haya paridad en la composición de cada una de las Comisiones y demás órganos de gobierno del Departamento. Intentando especialmente la participación de las mujeres en dichos órganos de representación y gobierno.

La composición de las comisiones es la siguiente, arrojando unos resultados de participación de 5 hombres (27%) y 14 mujeres (74%):

Junta de Dirección (2 hombres-7 mujeres)

M. Carmen Pichardo Martínez (mujer)
Gracia Jiménez Fernández (Mujer)
Ana Justicia Arráez (mujer)
Guadalupe Alba Corredor (mujer)
Paqui Serrano Chica (mujer)
Francisco Herrera Clavero (hombre)
Lucía Herrera Torres (mujer)
Javier Garrido Zamorano (hombre)
Miriam Romero López (mujer)

Comisión de contratación (2 hombres- 3 mujeres)

M.Carmen Pichardo Martínez (mujer)
Tamara Polo Sánchez (plazas de Granada) (mujer)
Alfonso Caracuel Romero (plazas de Granada) (hombre)
Fernando Justicia Justicia (plazas de Granada) (hombre)
Francisco Herrera Clavero (plazas en Ceuta) (hombre)
Lucía Herrera Torres (plazas en Melilla) (mujer)

Comisión de Docencia (1 hombre - 4 mujeres)

M.Carmen Pichardo Martínez (mujer)
M^a. Jesús Caurcel Cara (mujer)
José M^a. Roa Venegas (hombre)
Laila Mohamed Mohand (mujer)
Miriam Romero López (mujer)

Comisión de Investigación (5 mujeres)

M.Carmen Pichardo Martínez (mujer)
Nuria Calet Ruiz (mujer)
Mercedes Bellido González (mujer)
Helena Chacón López (mujer)
Inmaculada Teva Álvarez (mujer)

Junta Electoral (1 hombre - 2 mujeres)

Helena Chacón López (mujer)
Javier Garrido Zamorano (hombre)
Miriam Romero López (mujer)

Representantes de Facultades (1 hombre- 2 mujeres)

Francisco Herrera Clavero (hombre)
Lucía Herrera Torres (mujer)
Francisca Serrano Chica (mujer)

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. Es en este sentido donde la Universidad 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 todos.

OBJETIVO

Visibilizar y transmitir a la sociedad una imagen de la universidad comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

ESTRATEGIAS DEL DEPARTAMENTO PARA SU CONSECUCIÓN

El Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación participa de esta responsabilidad con la sociedad transmitiendo una imagen comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, participa en una serie de acciones para mejorar esta igualdad independientemente del sexo. Entre estas acciones se pueden mencionar las siguientes:

- ♀ De manera transversal en diferentes materias del área se realizará un análisis de estereotipos sexistas, promoviendo acciones que supongan la ruptura con los roles de feminidad o masculinidad a través de las prácticas educativas.
- ♀ Impulsar la oferta de actividades académicas complementarias que entre sus contenidos incluyan materias referidas a la igualdad de oportunidades y las relaciones de género.
- ♀ Realización de cursos y actividades relacionadas con la igualdad de género. En esta línea, una profesora del departamento ha impartido el curso Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en Servicios Sociales. (Profesora: Natalia Hidalgo Ruzzante).
- ♀ La profesora del Departamento Lucía Herrera Torres ha puesto en práctica y coordina la Comisión de Igualdad en la Facultad de Educación y Humanidades de Melilla.
- ♀ Participar en el ámbito académico, fuera de la Universidad de Granada, en iniciativas para favorecer la igualdad. La profesora Natalia Hidalgo Ruzzante es responsable de la Unidad de Igualdad del Colegio Público Luis Rosales. En dicho colegio se organizan diferentes actividades formativas para el profesorado, familias y alumnado. De esta forma se favorece la transferencia del conocimiento dentro de este ámbito.
- ♀ Fomentar acciones relacionadas con la investigación, del profesorado del departamento, en temáticas relacionadas con la igualdad, machismo, violencia de género, etc. En este sentido, se han publicado diferentes artículos

sobre esa temática realizados por las profesoras Natalia Hidalgo Ruzzante y Ana Belén García Berbén.

- ♀ Elaboración de tesis doctorales sobre temáticas relacionadas con igualdad de género como: "Hijos e hijas víctimas de violencia de género en la ciudad de Ceuta realizada por Deu del Olmo, María Isabel y dirigida por José Antonio Liébana Checa.
- ♀ Inclusión de líneas de Trabajo Final de Grado sobre igualdad de género y discriminación por razones de sexo.

3. POLÍTICA DE IGUALDAD EN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

La infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación amenaza los objetivos científicos de alcanzar la excelencia. Los estudios estadísticos de la situación de las mujeres en la educación superior, Institutos de Investigación, Industria y Comités Científicos, tanto a escala comunitaria como en los diferentes Estados miembros, presentan cifras desoladoras.

En todos los países, las mujeres son la mitad del estudiantado de licenciatura, no obstante, las licenciadas siguen abandonando la carrera científica profesional en sus diferentes fases, con lo que muchas investigadoras bien formadas se pierden para la ciencia.

La proporción de mujeres que ocupan cargos científicos o académicos superiores es extremadamente baja; cuanto más alto es un puesto en la jerarquía, menor es el porcentaje de mujeres que lo ocupan.

OBJETIVO

Aumento de la visibilidad y del reconocimiento de la actividad investigadora, de innovación y de transferencia de las mujeres de la UGR.

ESTRATEGIAS DEL DEPARTAMENTO PARA SU CONSECUCIÓN

- ♀ El número de doctoras que han defendido su tesis doctoral dirigidas por profesorado del Departamento representa un 90% de las tesis doctorales defendidas.
- ♀ La comisión de investigación del Departamento está formada al completo por profesoras y alumnas pertenecientes al Consejo de Departamento. Ellas son las encargadas de velar por la calidad de la investigación del departamento, así como por promover su difusión tanto nacional como internacional.
- ♀ En los tribunales de evaluación de los planes de investigación en los programas de doctorado, en los que participa el departamento y tribunales de evaluación de tesis doctorales, se realiza una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

4. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL

El lenguaje, herramienta que nos enseña a pensar de un determinado modo y que nos sirve como vehículo para relacionarnos, es el instrumento de la comunicación humana más potente para transmitir el sexismo, o lo que es lo mismo, el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación por razón de sexo. Conocer los mecanismos mediante los cuales se puede construir un lenguaje que transmita ideas de equilibrio e igualdad entre mujeres y hombres adquiere una importancia de primer orden.

Asimismo, la imagen de la mujer ha sido claramente explotada transmitiendo determinados mitos o modelos, reforzando roles y estereotipos, que limitan las funciones de mujeres y hombres; debe, pues, favorecerse una representación constructiva de las relaciones humanas, planteando alternativas más reales e igualitarias entre mujeres y hombres.

OBJETIVO

Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas.

ESTRATEGIAS DEL DEPARTAMENTO PARA SU CONSECUCCIÓN

- ♀ Uso de un lenguaje no sexista en el desarrollo de nuestra práctica educativa, en los recursos utilizados para las diferentes materias, etc.
- ♀ Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas, prestando una especial atención a las comunicaciones con el alumnado.

5. REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL DEPARTAMENTO

En la Declaración final de la Cumbre Europea, celebrada el año 1992 en Atenas, se contiene de forma clara y precisa la justificación de la democracia paritaria: ésta implica una representación equilibrada de mujeres y hombres del 60/40, o lo que es lo mismo, que ninguno de los dos sexos supere en representación el 60%.

OBJETIVO

Lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, categorías y niveles de la Universidad.

ESTRATEGIAS DEL DEPARTAMENTO PARA SU CONSECUCCIÓN

La representación femenina en el Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación se encuentra en torno al 62%, comprobándose que este porcentaje se ha ido incrementando en los últimos años. Por su parte, el número de becarias en Formación (FPU o FPI) está en un 100%

6. ACCESO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

A pesar de que el acceso, la promoción, el desarrollo del empleo y la carrera profesional en la Universidad 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 de 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 sus trabajadoras y trabajadores.

ESTRATEGIAS DEL DEPARTAMENTO PARA SU CONSECUCCIÓN

El Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación promueve en la misma medida el acceso, selección, promoción y desarrollo profesional de todos sus miembros.

7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN

La violencia 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 una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La violencia de género dificulta seriamente el desarrollo social y vulnera los derechos humanos de las mujeres víctimas de esa violencia.

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.

ESTRATEGIAS DEL DEPARTAMENTO PARA SU CONSECUCCIÓN

- ♀ El Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación manifiesta su compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo. En el caso de que este tipo de situación se produzca procederá a informar al organismo competente.

♀ Promover la investigación en torno a estas temáticas por parte del profesorado del Departamento. En esta línea se han realizado algunas publicaciones por parte de profesoras del Departamento:

Comunicaciones a congresos:

- Hidalgo Ruzzante, N. y Daugherty, J.C. Secuelas cognitivas en mujeres víctimas de violencia contrala pareja. III Congreso Nacional de Psicología. Colegio Oficial de Psicólogos de España. Oviedo, Julio de 2017.
- Daugherty, J.C., Hidalgo Ruzzante, N. Bueso Izquierdo, N. ,Marín Torices, M. Pérez García, M. Comparación de Test de Validez de Síntomas y de Rendimiento en mujeres víctimas de violencia de género. III Congreso Nacional de Psicología. Colegio Oficial de Psicólogos de España. Oviedo, Julio de 2017.
- Bueso Izquierdo, N., Verdejo Román, J., Hidalgo Ruzzante, N., M. Pérez García. M Cortex orbitofrontal y violencia de género, ¿Qué ocurre con los hombres maltratadores?. III Congreso Andaluz de Neuropsicología. Huelva Mayo de 2017.
- Marín-Morales, M. Verdejo-Román, J, Bueso-Izquierdo , N., Hidalgo-Ruzzante , N., Pérez-García, M. Procesamiento cerebral de imágenes desagradables en maltratadores de género. III Congreso Nacional de Psicología. Colegio Oficial de Psicólogos de España. Oviedo, Julio de 2017.

Publicaciones en revistas:

- Marín Torices, M. I., Hidalgo-Ruzzante, N., Daugherty, J. C., Jiménez-González, P., & Pérez García, M. (2017). Validation of neuropsychological consequences in victims of intimate partner violence in a Spanish population using specific effort tests. *Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 1-13.
- M.I. Marín Torices , N. Hidalgo Ruzzante, V. Tovar Sabio y M. Pérez-García. (2016). Neuropsicología Forense en un caso de violencia de género. *Psicología Conductual/ Behavioral Psychology*, 24 (2), 361-376

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

El uso de los tiempos no es neutro en términos de género; las diferencias y asimetrías entre mujeres y hombres en el uso y percepción de los tiempos es determinante en la construcción y reproducción de las desigualdades de género.

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 en 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 de estudiantes, personal docente e investigador y de administración y servicios.

ESTRATEGIAS DEL DEPARTAMENTO PARA SU CONSECUCIÓN

- ♀ Elaboración de un Plan de conciliación de vida laboral, familiar y personal.
- ♀ Incluir en los criterios de evaluación única del alumnado algunos relacionados con la conciliación familiar.

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del Plan de Igualdad debe plantearse de forma continuada. Ha de cumplir, por un lado, una función del control del grado de cumplimiento de lo planificado, y por otro, de detección de las áreas de posible mejora y de medición del impacto generado en la Institución. Para ello:

1. Se realizará un seguimiento de la consecución del plan de igualdad por parte de la Junta de Dirección del Departamento.
2. Al finalizar cada año académico, los miembros de la Junta de Dirección del Departamento elaborarán un informe en el que se detallen los resultados obtenidos y las posibles recomendaciones de mejora.