Plan de igualdad del Departamento

El presente Plan de igualdad del Departamento de Construcciones Arquitectónicas adopta los ejes y objetivos generales planteados por la Universidad de Granada en su Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

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 polí-tica. La democracia que se desarrolla sin la participación activa del 52% de la ciudadaní-a, 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.

Actuación del Departamento

Al encontrarnos en un departamento con aproximadamente un 25% de profesoras frente al 75% de profesores, resulta bastante difí-cil poder alcanzar la paridad en las actuaciones departamentales. No obstante en octubre de 2010 el Director del Departamento solicitó la creación de una Subdirección, que fue concedida por el Sr. Rector, de manera que la representación por nombramiento del Director del Departamento queda como sigue:

- **Subdirectora:** Dña. Marí-a Martí-n Morales.
- **Secretario:** D. José Manuel Carrascosa Martí-nez.

Así- mismo, por lo que respecta a la Junta de Dirección y demás comisiones internas,

Copyright© 2026 Universidad de Granada

hay que incidir en que son órganos que no son conformados por nombramiento, sino por elección del Consejo de Departamento, de entre los que presentan su candidatura (profesores, estudiantes y miembros del personal de administración), tan sólo se puede actuar promoviendo y sugiriendo que se presenten miembros femeninos de estos sectores en las votaciones. No obstante, la composición suele arrojar proporciones muy parecidas a las ya citadas:

La Junta de Dirección, formada por 4 hombres (80%) y 1 mujer (20%):

- Valverde Espinosa, Ignacio (Director) (hombre).
- Carrascosa Martí-nez, José Manuel (Secretario) (hombre).
- Martí-nez Rueda, Manuel (Profesorado; Construcciones Arquitectónicas) (hombre).
- Barrios Rozúa, Juan Manuel (Profesorado; Composición Arquitectónica) (hombre).
- Rodrí-guez Garzón, Ignacio (Estudiantes) (hombre).
- Calvo López, Emilia (Personal de Administración y Servicios) (mujer).

La Comisión de Docencia, formada por 4 hombres (66,7%) y 2 mujeres (33,3%):

- Valverde Espinosa, Ignacio (Director) (hombre).
- Carrascosa Martí-nez, José Manuel (Secretario) (hombre).
- Bertrán Moreno, Agustí-n (Profesorado) (hombre).
- Gutiérrez Carrillo, Marí-a Lourdes (Profesorado) (mujer).
- Martí-nez Aires, Marí-a Dolores (Profesorado) (mujer).
- Masiá Navarro, David (Estudiantes) (hombre).
- Rodrí-guez Vallecillos, Álvaro (Estudiantes) (hombre).

La Comisión de Investigación, formada igualmente por 4 hombres (66,7%) y 2 mujeres (33,3%):

- Valverde Espinosa, Ignacio (Director) (hombre).
- Carrascosa Martí-nez, José Manuel (Secretario) (hombre).
- Calatrava Escobar, Juan Antonio (Profesorado) (hombre).
- Fuentes Garcí-a, Raquel Marí-a (Profesorado) (mujer).
- Moral Ávila, Marí-a Consuelo del (Profesorado) (mujer).
- Moya Triviño, Manuel Ángel (Estudiantes) (hombre).
- Rodrí-guez Garzón, Ignacio (Estudiantes) (hombre).

La Comisión de Asuntos Económicos, formada por 6 hombres (85,7%) y 1 mujer (14,3%):

- Valverde Espinosa, Ignacio (Director) (hombre).
- Carrascosa Martí-nez, José Manuel (Secretario) (hombre).
- Gómez Cobos, Emilio (Profesorado) (hombre).
- Ruiz Sánchez, José Marí-a (Profesorado) (hombre).
- Valverde Palacios, Ignacio (Profesorado) (hombre).

Copyright© 2026 Universidad de Granada

- Rubio Ruiz, Ángel (Estudiantes) (hombre).
- Calvo López, Emilia (Personal de Administración y Servicios) (mujer).

La única en que no hay representación femenina es la Comisión de Extensión Universitaria, formada por 5 hombres (100%):

- Valverde Espinosa, Ignacio (Director) (hombre).
- Carrascosa Martí-nez, José Manuel (Secretario) (hombre).
- Durán Álvarez, Joaquí-n (Profesorado) (hombre).
- Rodrí-guez Ruiz, Miguel (Profesorado) (hombre).
- Vico Rodrí-guez, Juan de Mata (Profesorado) (hombre).
- Gil Palomo, Alfonso (Estudiantes) (hombre).

En otros casos de comisiones que son nombradas por la Universidad, a propuesta del Departamento (comisiones de plazas a concurso, comisiones de contratación de profesorado, tribunales de tesis doctorales, ...) se procura llegar a esa deseada igualdad, siempre que los perfiles de los docentes que actúen como miembros de las mismas, categorí-a profesional, ... así- lo permitan.

En definitiva, en todas las actuaciones departamentales, aún con las dificultades mencionadas, se está intentando alcanzar la igualdad de género.

2. Política de impacto y 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.

Actuación del Departamento

El Departamento de Construcciones Arquitectónicas participa de esta responsabilidad con la sociedad transmitiendo una imagen comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

3. Política de igualdad en investigación, innovación

Copyright© 2026 Universidad de Granada

y transferencia

La infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnologí-a y la innovación amenaza los objetivos cientí-ficos de alcanzar la excelencia. Los estudios estadí-sticos de la situación de las mujeres en la educación superior, Institutos de Investigación, Industria y Comités Cientí-ficos, tanto a escala comunitaria como en los diferentes Estados miembros, presentan cifras desoladoras.

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

La proporción de mujeres que ocupan cargos científ-icos o académicos superiores es extremadamente baja; cuanto más alto es un puesto en la jerarquí-a, 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.

Actuación del Departamento

En este sentido, a diferencia de la tónica general, y pese a que el Departamento de Construcciones Arquitectónicas ha estado fundamentalmente vinculado a la titulación de Arquitectura Técnica con la que no se permití-a alcanzar el grado de Doctor y que aproximadamente el 75% del profesorado es masculino, hay más de la mitad de Doctoras (6) que de Doctores (10) y actualmente son mayorí-a el número de mujeres que están desarrollando su Tesis Doctoral en el Departamento.

4. Comunicación, imgaen y lenguaje institucional

El lenguaje, herramienta que nos enseña a pensar de un determinado modo y que nos sirve como vehí-culo 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

Copyright© 2026 Universidad de Granada

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.

Actuación del Departamento

En el Departamento de Construcciones Arquitectónicas se viene utilizando un lenguaje no sexista en la comunicación tanto interna como externa.

5. Representatividad de las mujeres en la UGR

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, categorí-as y niveles de la Universidad.

Actuación del Departamento

La representación femenina en el Departamento de Construcciones Arquitectónicas se encuentra en torno al 75% y en la medida de lo posible se intenta que con las nuevas incorporaciones de profesorado al Departamento, este porcentaje pueda verse elevado.

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 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 categorí-a, 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

Copyright© 2026 Universidad de Granada

condiciones de trabajo de sus trabajadoras y trabajadores.

Actuación del Departamento

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

7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de la 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 fí-sico no deseado, de í-ndole 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 ví-ctimas 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 garantí-as, los casos presentados.

Actuación del Departamento

El Departamento de Construcciones Arquitectónicas no admite ningún tipo de actitud de í-ndole violenta o sexista, y en caso de que se produzca se procederá a informar a la Unidad de Igualdad y a la Inspección de Servicios de la Universidad de Granada.

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 asimetrí-as entre mujeres y hombres en el uso y percepción de los tiempos es determinante en la construcción y reproducción de las desigualdades de género.

Copyright© 2026 Universidad de Granada

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 polí-tico) 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.

Actuación del Departamento

El Departamento de Construcciones Arquitectónicas en cuanto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, muestra una actitud sensible con las necesidades de cada uno de sus miembros, provocando los cambios oportunos en la ordenación docente que permitan el normal desarrollo de todas sus actividades docentes sin menoscabo de las familiares y personales.

Copyright© 2026 Universidad de Granada