

PLAN DE IGUALDAD, PREVENCIÓN Y CONTRA EL ACOSO DEL DEPARTAMENTO DE FARMACOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

La igualdad entre hombres y mujeres, así como entre personas de diferentes etnias o credos, es un derecho fundamental de nuestro estado, como se recoge en el artículo 14 de la Constitución y en la ley Orgánica 3/2007. Por ello, deben establecerse los medios necesarios para asegurar el cumplimiento de estos derechos y eliminar comportamientos y actitudes discriminatorias, así como para prevenir y combatir el acoso, ya sea laboral como sexual.

Para ello, instituciones como gobiernos autonómicos, ayuntamientos, universidades, organizaciones como sindicatos y hasta empresas, han desarrollado una serie de normas y medidas, recogidas principalmente en forma de planes de igualdad y contra el acoso, proporcionando recomendaciones y en ocasiones procesos protocolizados para prevenir y combatir las actitudes discriminatorias y de acoso. Así, la Universidad de Granada, desarrolló su “Protocolo de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso” y creó la “Unidad de Igualdad y conciliación de la Universidad de Granada”, que se encarga de promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en dicha Universidad.

Debido a lo anteriormente expuesto, desde el Departamento de Farmacología de la Universidad de Granada, y en base al II Plan de Igualdad 2020-2024 de la Universidad de Granada, se proponen las siguientes medidas para fomentar la igualdad, prevenir y luchar contra el acoso entre sus miembros y trabajadores:

1. Información y puesta a disposición de los miembros del departamento de la normativa, tanto nacional como autonómica y de la Universidad de Granada, respecto a Igualdad y Prevención y lucha contra el acoso, así como del Protocolo para la notificación de casos de acoso o discriminación (Anexo I).
2. Creación de una Comisión de Conciliación e Igualdad en el Departamento de Farmacología (Anexo I), con el fin de mantener actualizados los Planes de Conciliación e Igualdad desarrollados, fomentar acciones encaminadas a su implementación y dirimir cualquier conflicto derivado de estas materias que pueda surgir entre los miembros de dicho departamento.
3. Definir lo que se considerarán conductas de acoso:

- Laboral: Actos vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada, cometidos en el lugar de trabajo o en un entorno relacionado con el trabajo.

- Sexual: Todo comportamiento (verbal o físico) no deseado por la persona afectada que se dirige a ésta en razón de su sexo con la finalidad de obtener una gratificación sexual no consentida, atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.

(Para ejemplos concretos, consultar las referencias utilizadas).

4. Manifestar públicamente, en la página web del Departamento, el compromiso del mismo a perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso laboral o sexual entre sus miembros.
5. Establecer medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y de trato discriminatorio. Mediante esta educación en la sensibilización, se pretende así mismo reducir

las posibilidades de acoso hacia miembros del departamento o miembros de la comunidad universitaria en general.

6. Se habilitarán instrumentos de identificación precoz de conflictos, realizando estudios de clima laboral, y se implantará una política de resolución de conflictos, incluyendo un procedimiento informal de solución.
7. Establecer protocolos de actuación en situaciones de acoso laboral o sexual, discriminación, actitudes sexistas o violencia de género, cuando no se pueda llegar a una solución informal.

- Ante acciones percibidas por algún miembro del departamento como acoso o discriminación, o informado uno de sus miembros de tales acciones, se procederá a la notificación formal de la situación a cualquier miembro de la Comisión mediante el siguiente Protocolo para la notificación de casos de acoso o discriminación (Anexo II).

- Tras la notificación oficial de un caso de acoso o discriminación, se tomarán las medidas necesarias, descritas en el siguiente: Protocolo de actuación tras la notificación de un caso de acoso o discriminación (Anexo III).

● **Referencias utilizadas:**

- II PLAN DE IGUALDAD 2020 – 2024 DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

[https://unidadigualdad.ugr.es/pages/iiplandeigualdad_1/!](https://unidadigualdad.ugr.es/pages/iiplandeigualdad_1/)

- Protocolo de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso. Secretariado de Igualdad y Conciliación (aprobado en el Consejo de Gobierno de 26-10-16).
<https://unidadigualdad.ugr.es/pages/protocolodelaugrparaprevencioinyrespuestaanteelacoso/>

- Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR. Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada. [https://unidadigualdad.ugr.es/pages/documentos/planigualdad100311/!](https://unidadigualdad.ugr.es/pages/documentos/planigualdad100311/)

- Plan de igualdad de género de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad de Granada. Universidad de Granada.

[http://cienciasdelasalud.ugr.es/pages/plan-de-igualdad/plandeigualdad/!](http://cienciasdelasalud.ugr.es/pages/plan-de-igualdad/plandeigualdad/)

- El acoso laboral en la universidad de Granada. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Granada. <http://www.ugr.es/~ccoo/informeacosouniversidad.pdf>

- La igualdad, un trabajo en equipo. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social. Junta de Andalucía.
http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2010/29893_ampa.pdf

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

- Cuadernillo Informativo de Prevención de Riesgos Laborales. Protocolo: Acoso laboral. Secretaría de salud laboral y medio ambiente de UGT-Madrid.
<http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Psicosociologia/Protocolos/Protocolo%20de%20acoso%20Laboral.pdf>

En Granada, a 12 de Mayo de 2021

ANEXO I

COMISIÓN DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD

DEPARTAMENTO FARMACOLOGÍA

Según acuerdo adoptado en Consejo de Departamento, celebrado el día 12 de Mayo de 2021, la Comisión de Conciliación e Igualdad estará constituida por la Junta de Dirección del Departamento, presidida por el Director y ejerciendo como secretario el Secretario del Departamento.

Director: M^a Pilar Utrilla Navarro

Secretario: Rosario Jiménez Moleón

Profesor: Esperanza del Pozo Gavilán

Profesor: Fermín Sánchez de Medina López Huertas

Personal de Administración y Servicios: Enrique Merino Rosario

Estudiante: María Arredondo Amador 5

ANEXO II

Protocolo para la notificación de casos de acoso o discriminación:

▪ Datos de la persona denunciante:

Nombre y Apellidos:

D.N.I.:

Departamento y/o Puesto:

▪ Datos de la persona denunciada:

Nombre y Apellidos:

Departamento y/o Puesto:

▪ Denuncia por:

- Acoso Laboral

- Acoso Sexual

- Discriminación en función de:

- Etnia/Raza

- Sexo

- Edad

- Religión

▪ Descripción de los hechos: (adjuntar las hojas necesarias)

▪ Pruebas o testigos aportados:

En Granada, a.....de.....de.....

Firma del denunciante (quien se quedará una copia sellada)

ANEXO III

Protocolo de actuación tras la notificación de un caso de acoso o discriminación:

1. Recibida una denuncia de acoso o discriminación, la Comisión de Conciliación e Igualdad del Departamento de Farmacología se reunirá para estudiarla y analizar la situación. Posteriormente se pondrán en contacto con la persona denunciante y la persona denunciada, reuniéndose por separado las veces que se considere necesario. También se podrá solicitar la presencia de los testigos para recabar, confirmar o contrastar información. Se propondrá inicialmente, si el posible, llegar a una solución informal de la denuncia.
2. En caso de no considerarse la situación denunciada como acoso o discriminación, el proceso acabará aquí y la persona denunciante podrá recurrir a los órganos institucionales y trámites legales que estime oportunos.
3. Si la comisión considera que puede existir una situación de acoso o discriminación, y no se alcanza una solución informal, se le hará entrega a las partes implicadas de un primer informe de conclusiones. Se informará a los órganos institucionales oportunos, como la Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso de la UGR (OPRA).
4. Durante el proceso se tomarán las medidas necesarias para separar a la víctima y a la persona denunciada (por ejemplo, en caso de que sean docentes del mismo grupo de una asignatura).
5. Tras el estudio pormenorizado de la denuncia se emitirá un informe definitivo, del que ambas partes recibirán copia, con las conclusiones alcanzadas y las propuestas de medidas disciplinarias a adoptar, para comunicar a los órganos competentes de llevarlas a cabo.