UNIVERSIDAD DE GRANADA

Facultad de Ciencias de la Salud de Ceuta

Plan de Igualdad de género del centro

Plan Igualdad Facultad CC Salud Ceuta

El Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión se divide en tres secretariados: Secretariado de Campus Saludable Secretariado de Igualdad y Conciliación Secretariado de Inclusión y Diversidad

Introducción

El derecho a la igualdad de oportunidades exige un impulso normativo para paliar la discriminación de género en la actual sociedad. 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, es evidente que en el acceso a cargos intermedios y órganos de representación por nombramiento se producen situaciones de desigualdad.

La Facultad de Ciencias de la Salud de Ceuta, consciente de su responsabilidad en este ámbito, se adhiere a esta iniciativa y se compromete a respetar este principio en los sucesivos períodos de gobierno.

Objetivos

La Facultad de Ciencias de la Salud de Ceuta, se ha adherido mediante este plan , junto a otros centros de la UGR donde se imparte la misma titulación y la misma UGR , a este proyecto , con el objetivo de promover el respeto y 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 basadas en los principios de libertad, democracia, justicia, equidad y solidaridad en todos los ámbitos académicos. En concreto, vela para que cualquier forma de sexismo, discriminación y/o exclusión por razones de género sean erradicadas de nuestro centro.

Los objetivos específicos que permitirán un buen desarrollo de este plan de igualdad incluyen:

1. Mantener la igualdad de género en los órganos de representación por

Copyright© 2026 Universidad de Granada

nombramiento.

2. Apoyar campañas de sensibilización en materia de igualdad de género.
3. Velar para que se cumplan las leyes y normas emanadas de políticas de igualdad en el centro.
4. Publicitar en la página web de la Facultad, aquellos documentos e información que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.
5. Promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Facultad de Ciencias de la Salud.
6. Actuar frente a cualquier manifestación de discriminación e injusticia por razón de género que se detecte en el Centro.

Líneas de actuación

Para llevar a cabo los objetivos propuestos en el apartado anterior, la Facultad de Ciencias de la Salud de Ceuta propone las siguientes acciones:

Acceso a los cargos de representación por nombramiento

1. Los órganos de gobierno de la Facultad de Ciencias de la Salud participan del deber de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos, por ello, en la provisión de órganos de representación, los/as titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura guarde equilibrio entre los géneros.
2. El Equipo Decanal procurará, en la medida de lo posible, la paridad entre hombres y mujeres en la composición de sus órganos colegiados y comités de expertos/as, tanto para PDI, como para PAS, como para el sector Alumnado.
3. El Equipo Decanal, en la medida de lo posible, estimulará el equilibrio entre alumnos y alumnas en el desempeño de cargos de representación estudiantil (Delegados y Delegadas, Claustro Universitario, Junta de Facultad, Delegación de Estudiantes...).
4. En la medida de lo posible, el Equipo Decanal, atenderá a las medidas necesarias para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Copyright© 2026 Universidad de Granada

Profundización en la igualdad de género.

1. Incluir en la página web 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. Sugerir la incorporación progresiva del uso del lenguaje no sexista en las guías docentes y materiales curriculares utilizados en el Centro.
5. Impregnar de la perspectiva de género en cuántos reglamentos regulen el funcionamiento interno del Centro.

Documentos y referencias normativas sobre igualdad

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
2. I Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, 2010-2013. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
3. Normativa universitaria sobre la igualdad entre mujeres y hombres
4. Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR
5. Guía de lenguaje no sexista UGR

Enlaces relacionados

- Unidad de igualdad entre mujeres y hombres de la UGR
- Vocabulario referido a género
- Instituto Andalúz de la Mujer
- Institutos de Estudio de la Mujer
- Concejalía de Igualdad de Oportunidades

Copyright© 2026 Universidad de Granada

- Asociación Universitaria de Estudios de la Mujeres
- Ciudad Autónoma de Ceuta. Centro Asesor de la Mujer

Copyright© 2026 Universidad de Granada