



## Ejes y actuaciones

### EJE 1. CULTURA E IGUALDAD

Crear una cultura de igualdad en la comunidad universitaria significa generar un espacio de conocimiento, reflexión y estudio sobre los valores, ideas, mitos, estereotipos construidos sobre la desigualdad, y adoptar medidas dirigidas a la consecución de la igualdad sobre una doble referencia. Por un lado, corregir las manifestaciones de la desigualdad en cualquiera de sus formas; y por otro, promocionar la igualdad en términos prácticos y como ideal humano.

Ello implica establecer como un paso fundamental, la monitorización del estado de la Universidad de Granada en cuanto a diversidad e igualdad de género, así como el desarrollo e impacto de las políticas de género. Esto facilitará tener un diagnóstico actualizado a partir del cual detectar las necesidades y adecuar los recursos para darles respuesta. El fomento de una cultura universitaria en materia de igualdad significa establecer como objetivo la sensibilización y concienciación en materia de igualdad y feminismo con el fin de superar los estereotipos de género e incidir en el valor de la diversidad y la convivencia. Se trata de generar una comunidad universitaria activa, reflexiva y responsable que adopte estrategias para la erradicación de actitudes sexistas, discriminatorias, incluyendo las LGTBfóbicas.

Para la efectiva consecución de estos principios, otro de los objetivos recogido en este eje establece medidas específicas de difusión tanto del presente Plan como de las actuaciones en materia de igualdad desarrolladas desde la comunidad universitaria y desde organizaciones o instituciones externas. En lo que a las formas de difusión y comunicación se refiere, la Universidad de Granada se compromete a través de los objetivos recogidos en este eje, y atendiendo a la normativa establecida en la Ley /2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a garantizar un uso del lenguaje inclusivo y no sexista aplicable a la imagen y a las distintas formas de comunicación de la Universidad de Granada. Dado el carácter performativo del lenguaje y el rol que desempeña en la socialización de las personas, el uso inclusivo del mismo supone un paso más en la implementación de políticas transversales en materia de igualdad que va a contribuir de manera directa a desarrollar prácticas que no sean discriminatorias y se convierta en el cauce sobre el que sedimentar cambios hacia una sociedad en la que la igualdad sea la protagonista de su cultura.

- **Consultar objetivos y acciones del Eje 1. Cultura de Igualdad**

## **EJE 2. FORMACIÓN**

Desde el firme compromiso de la Universidad de Granada con la sociedad se diseña este segundo eje entendiendo que la transformación de la desigualdad social existente pasa por la formación de las personas como instrumento de avance con el que poder dar respuesta a las necesidades imperantes de nuestros tiempos.

En base a estos principios se establece como objetivo el acceso al conocimiento en materia de igualdad, violencia de género y diversidad al conjunto de la comunidad universitaria. Con ello se responde a la normativa recogida en el artículo 61 de la Ley 3/2007, en la que se establece que los organismos públicos impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, dirigidos a todo su personal. Del mismo modo, se contribuye al desarrollo profesional, académico y personal del conjunto de las personas que hacen posible que la universidad sirva como espacio desde el que mejorar el presente y ayudar a construir un mejor futuro, dejando de ser indiferentes ante las formas de discriminación y desigualdad para crear nuevos hábitos de participación e injerencia mediante el establecimiento de redes de colaboración.

- **Consultar objetivos y acciones del Eje 2. Formación**

## **EJE 3. INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

La Universidad de Granada, adhiriéndose a los criterios y aspectos de calidad de la actividad docente, investigadora y de gestión y transferencia del conocimiento y a las normativas que regulan las actuaciones de las administraciones públicas para la igualdad efectiva (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, y La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía), articula este eje bajo la necesidad de erradicar la desigualdad construida sobre un conocimiento no científico que ha forjado los imaginarios y estereotipos sobre los que se sustenta el machismo para mantener las relaciones desiguales. Ello se refleja en la invisibilización a lo largo de la historia de mujeres que han sido referentes en diferentes disciplinas y sus aportaciones, en muchos casos, expropiadas y atribuidas a hombres. Teniendo en cuenta esta realidad histórica que sigue manifiesta en el conocimiento predominantemente androcentrista, se establecen medidas específicas para la efectiva consecución de los objetivos planteados.

En primer lugar, se hace hincapié en la promoción de las mujeres como sujeto y fuente de la investigación. Para ello se considera como principio fundamental en la consecución de este objetivo, facilitar la participación de las mujeres en la actividad académica e investigadora a través de medidas que se especificarán en el plan de conciliación. Más allá de facilitar esta participación, se estipula la necesidad de favorecer el liderazgo de las mujeres en los grupos, proyectos y contratos de investigación.

En segundo lugar, además de contemplar medidas que garanticen la representación de las mujeres en la UGR, y siguiendo la normativa descrita anteriormente, se manifiesta en este eje el compromiso de esta universidad por generar un conocimiento científico crítico ante los modelos filosóficos y metodológicos androcentristas que subyacen en las prácticas científicas y que han marcado nuestra concepción del mundo. Esta política se ejecuta de manera transversal a través de dos objetivos, por un lado, incentivando la participación y colaboración en proyectos de investigación nacionales e internacionales con perspectiva de género y feminista, y por otro, velando porque los proyectos de innovación docente incorporen materiales con esta perspectiva, incluyendo la aportación de las mujeres en todas las ramas del conocimiento.

- **Consultar objetivos y acciones del Eje 3. Investigación y Docencia**

## **EJE 4. RELACIONES LABORALES**

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad reflejado en la Ley 3/2007, se diseña este eje destinado a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales en el ámbito universitario. Mediante una serie de previsiones, se reconocen como objetivos fundamentales los siguientes:

- Garantizar el principio de igualdad de género, trato y oportunidades, en el acceso, desarrollo profesional, promoción interna y en las condiciones de trabajo en la UGR.
- Garantizar en la normativa de contratación pública y licitación de la UGR la no discriminación directa o indirecta.
- Asegurar el principio de composición equilibrada en todos los órganos que tengan relación con la selección de personal, concursos de provisión de puestos de trabajo, conformación de comisiones asesoras.
- Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una perspectiva de género.
- Velar por la equidad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor.

A través de los citados objetivos, se establecen los valores que la universidad debe cuidar especialmente y la consagra como parte de la misión universitaria para convertir a la institución como referente de la calidad de su actividad profesional.

- **Consultar objetivos y acciones Eje 4. Relaciones Laborales**

## **EJE 5. REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LA UGR**

Este eje se configura a partir del llamado, en la Ley 3/2007, principio de presencia o composición equilibrada, con el que se respete y garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el ámbito de la institución universitaria con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

Además de diseñar medidas específicas dirigidas a garantizar una representación equilibrada dentro de la universidad, en este eje se recogen como objetivos fundamentales, estimular la participación de las mujeres en las distintas esferas de la vida universitaria y la importancia de visibilizar el trabajo y aportaciones de las mujeres en los órganos y servicios de la institución.

- **Consultar objetivos y acciones Eje 5. Representación de las mujeres en la UGR**

## **EJE 6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

El artículo 51, apartado b) de la Ley 3/2007, recoge los criterios de actuación de las Administraciones Públicas y en particular se evidencia “facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional”. Conforme a este punto, el artículo 4 de la Ley 12/2007, que recoge los principios generales de actuación de los poderes públicos, en su apartado 11 señala “la adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres de Andalucía”. Teniendo en cuenta esta normativa, la Universidad de Granada en su firme compromiso por garantizar el ejercicio de estos derechos, recoge en el II Plan de Igualdad los siguientes objetivos:

- Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS, y estudiantado, sin menoscabo de la promoción profesional, facilitando a todas las personas el efectivo disfrute de permisos, excedencias, reducciones de jornadas, cambio de turno, prestaciones y los demás derechos reconocidos por la ley y los convenios colectivos.
- Promover una cultura de corresponsabilidad, con especial atención al desempeño de tareas domésticas y de cuidados.

Para lograr este fin, se establece como medidas específicas la aprobación de un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad que contemple actuaciones para atender las necesidades de conciliación de los diferentes colectivos de la comunidad universitaria. Su elaboración y aprobación se realizará tras la aprobación de este plan y antes de dos años. Además, se establece la integración de una Comisión de Conciliación dentro del Observatorio de Igualdad con capacidad para decidir, hacer seguimiento y establecer criterios sobre asuntos relativos a la conciliación de la comunidad universitaria de forma transversal en todas las áreas en las que se desarrolla la vida dentro de la institución universitaria.

- **Consultar objetivos y acciones del Eje 6. Conciliación y Corresponsabilidad**

## **EJE 7. ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

Las universidades españolas, como parte de la administración pública, están comprometidas en la erradicación de la violencia contra las mujeres y como señala la propia LOM-LOU, en su Preámbulo, “El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la Universidad”.

Este compromiso se manifiesta en el II Plan de Igualdad a través de dos vías, por un lado, mediante la prevención y detección de casos de violencia de género, así como las situaciones de acoso contempladas en el Protocolo de la UGR para la Prevención y Respuesta ante el Acoso aprobado en sesión del Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2016. Por otro lado, se materializa mediante las acciones diseñadas con el objetivo de garantizar una atención especializada ante estas circunstancias respetando el mantenimiento de todos los derechos laborales y académicos.

Las empresas externas deberán adherirse a estos principios rectores recogidos en este eje y arbitrar procedimientos específicos para la prevención de situaciones de acoso y violencia de género y para dar cauce a las quejas o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de dichas circunstancias.

- **Consultar objetivos y acciones Eje 7. Acoso y violencia de género**

## **EJE 8. PERSONAS LGTB**

La institución universitaria asume la responsabilidad de formar, investigar, divulgar y transferir conocimiento, constituyéndose como un ente clave en la transformación de los valores sociales. El compromiso de esta Universidad hacia todas las personas se refleja en este eje, que se constituye como una política transversal enmarcada en la defensa y respeto de los derechos de todas las personas incidiendo en el valor de la diversidad afectivo-sexual, identidad y expresión de género.

Por ello, un primer objetivo supone sensibilizar y formar al conjunto de la comunidad universitaria sobre diversidad sexual, corporal y de género, así como sobre la realidad social de las personas LGTB con el fin de erradicar cualquier tipo de discriminación y comportamiento fóbico y contribuir de este modo, al desarrollo de estudios e investigaciones en esta área. Asimismo, y siguiendo estas bases, la Institución Universitaria establece entre otro de sus objetivos garantizar la defensa del derecho a la autodeterminación de género, la atención educativa, social, familiar y sanitaria de las personas LGTB.

El logro de estos objetivos sería en vano sin la colaboración y establecimiento de redes y convenios de colaboración con entidades, asociaciones e instituciones que trabajan en este ámbito, por lo que se han diseñado medidas específicas dirigidas a crear una red de coordinación y conseguir así un tejido universitario que reivindique la diversidad como fortaleza.

- **Consultar objetivos y acciones Eje 8. Personas LGTB**

## **EJE 9. NUEVAS MASCULINIDADES E IGUALDAD**

Este eje se articula desde la necesidad de que más hombres se incorporen, sean partícipes y proactivos del cambio social gestado desde el feminismo. Esto significa generar alternativas que rompan el molde tradicional de masculinidad. Para ello se plantean como objetivos, en primer lugar, la sensibilización y formación al conjunto de la comunidad universitaria sobre nuevas masculinidades, hombres e igualdad, con el fin principal de fomentar modelos basados en la corresponsabilidad y relaciones igualitarias. En segundo lugar, se incide en la importancia de favorecer el intercambio de experiencias estableciendo redes y convenios de colaboración con entidades y asociaciones que trabajen en el ámbito de nuevas masculinidades, hombres e igualdad. Este supone un aspecto fundamental para tejer redes desde las que generar una universidad crítica y reflexiva, que incorpore en los diferentes ámbitos del conocimiento científico los cambios que se están forjando en la sociedad.

- **Consultar objetivos y acciones Eje 9. Nuevas masculinidades e igualdad**