



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA

II PLAN DE

**IGUALDAD** 2020  
2024

*Aprobado en sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada  
de 16 de diciembre de 2019*

**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**





## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO</b>	<b>6</b>
<b>3. DOCUMENTOS RECTORES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>9</b>
3.1. <i>PLAN ESTRATÉGICO DE LA UGR 2031</i>	9
3.2. <i>PLAN DIRECTOR</i>	17
<b>4. METODOLOGÍA PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UGR</b>	<b>20</b>
<b>5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD: RESULTADOS</b>	<b>21</b>
5.1. <i>EJE 1: CULTURA DE IGUALDAD</i>	24
5.2. <i>EJE 2: FORMACIÓN</i>	27
5.3. <i>EJE 3: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA</i>	29
5.3. <i>EJE 4: RELACIONES LABORALES</i>	32
5.5. <i>EJE 5: REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES</i>	34
5.6. <i>EJE 6: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</i>	36
5.7. <i>EJE 7: ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO</i>	39
5.8. <i>EJE 8: PERSONAS LGTBI</i>	42
5.9. <i>EJE 9: NUEVAS MASCULINIDADES E IGUALDAD</i>	45
<b>6. RECOMENDACIONES FINALES</b>	<b>47</b>

## 1.

**INTRODUCCIÓN**

La Universidad de Granada es una institución históricamente comprometida con la Igualdad.

Prueba de ello es la fecha de creación del primero de sus órganos vinculados al principio democrático de Igualdad, el Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género de la Universidad de Granada (IUEMG). Así, como puede leerse en su página web, “El núcleo originario se remonta al curso 1984/85, cuando un grupo de profesoras y alumnas vieron la necesidad de incorporar a la investigación y a la docencia universitarias nuevas perspectivas de análisis que, desde el feminismo, buscaban promover una ciencia no androcéntrica que permitiera mayor desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres. El entonces Seminario de Estudios de la Mujer pasó a convertirse en Instituto de Investigación en el curso 1995/96. Desde 2019 es el Centro Andaluz de Investigación en Estudios de las Mujeres y de Género, acreditado por la DEVA-Agencia Andaluza del Conocimiento”. En línea con este compromiso social por la igualdad y la diversidad sexual, corporal y de género, el IUEMG ha conseguido crear recientemente una Unidad de Excelencia Científica en el marco de los Estudios Feministas y de Género. Todo ello junto al GEMMA, Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género, primer y único máster Erasmus + en Europa, nacido en 2006. Un programa de excelencia avalado por la Comisión Europea que lo ha seleccionado cuatro veces consecutivas (2006, 2011, 2017 y 2019) de entre una media de 150 propuestas presentadas anualmente y lo ha distinguido como: “el máster de referencia en Estudios de las Mujeres y de Género a nivel europeo”.

Asimismo, otro de los grandes hitos de la UGR en su compromiso con la Igualdad quedó reflejado en la elaboración misma de los Estatutos de la Universidad de Granada, en el año 2011, cuyo artículo 213 está dedicado a la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres, y establece que “La Universidad de Granada contará con una unidad encargada de impulsar políticas activas que garanticen la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. En concreto, velará para que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo sean erradicadas de la Universidad”. Entre sus funciones se señala “Colaborar y asesorar en la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Universidad”. Fruto de aquellos Estatutos fue el I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres 2011-2014 de la Universidad de Granada, que vino a materializar esta apuesta de la UGR y su compromiso con la igualdad sexual y de género.

El II Plan de Igualdad de la UGR 2020-2024 ha supuesto un hito en la consolidación de la Universidad de Granada con la igualdad y la diversidad sexual, corporal y de género. Prueba de ello son sus dos ejes más ambiciosos: el Eje 8. Personas LGTB, y el Eje 9. Nuevas Masculinidades e Igualdad, que venían a sumarse a los Ejes clásicos en todo Plan de Igualdad. Este plan fue elaborado por el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad, bajo la dirección de la Vicerrectora Marga Sánchez, durante el segundo mandato de la Rectora Pilar Aranda.

Estos Estatutos están siendo revisados a la luz de la nueva ley que regula el sistema universitario español, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, que refuerza la importancia de la Igualdad en el ámbito universitario, pues ya en su preámbulo “se establecen requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad como los planes de igualdad, o la eliminación de la brecha salarial y de toda forma de acoso. A su vez, la ley establece que los órganos colegiados y las comisiones de evaluación y selección en las universidades garantizarán una composición equilibrada entre mujeres y hombres, medidas de acción positiva en los concursos y a favor de la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad de los cuidados, entre otras muchas actuaciones”. Principios que no dejan de ser los que orientan todo Plan de Igualdad en la universidad, y que habrán de orientar el III Plan de Igualdad, que será diseñado a partir del seguimiento y evaluación del II Plan.

El seguimiento y evaluación del II Plan ha buscado poner en valor la originalidad e innovación del Plan, así como su alineación con los documentos rectores de la Universidad de Granada, tales como el Plan Estratégico UGR 2031 y las Líneas de Acción generales del Plan Director Anual correspondientes al Secretariado para la Igualdad y la Diversidad de la UGR. El trabajo ha sido supervisado por la directora del Secretariado para la Igualdad y la Diversidad, Juncal Gutiérrez-Artacho, bajo la dirección de la responsable del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, la Vicerrectora Mar Venegas, durante los primeros momentos del mandato del Rector Pedro Mercado; y realizado por el personal técnico de la Unidad de Igualdad y Diversidad: María de los Ángeles Díaz; Pedro Carlos López; Cristina Carolina Martín y Ana Rosa Portillo. De todo ello se da cuenta en detalle a lo largo de este documento.

Esta tarea cierra todo el trabajo implicado en el II Plan de Igualdad de la UGR 2020-2024, prorrogado en 2024, y con un balance muy positivo, que se traduce en un 82,1% de las acciones ejecutadas, mientras que el 1,3% se encuentra en proceso de desarrollo y un 16,5% de las acciones recogidas en el II Plan no ha podido llegar a implementarse.

Este balance marca el punto de partida del III Plan de Igualdad de la Universidad de Granada, que inicia ahora su proceso de diagnóstico, para su diseño y posterior aprobación.

El III Plan de Igualdad dará continuidad a esta historia de compromiso social de la Universidad de Granada con la igualdad, en un momento especialmente favorable para ello pues, a nivel normativo, se cuenta con un marco regulador más sistematizado, profuso y favorable a la transversalización de la igualdad y la diversidad sexual, corporal y de género en las universidades españolas.

**Pedro Mercado Pacheco**

Rector de la Universidad de Granada  
Granada, enero de 2025

## 2. MARCO NORMATIVO

---

Desde la Universidad de Granada, el compromiso con los derechos humanos, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la responsabilidad social y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, entre ellas la discriminación por razón sexual o de género, siempre se ha considerado prioritario en la puesta en marcha de planes de Igualdad que desarrollen nuevas propuestas adaptadas a la realidad actual de su Comunidad Universitaria.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Granada partía con el objetivo de conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, habida cuenta de que la superación de la desigualdad por razones de género ha sido una evidencia si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado.

Los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, vienen conformados por la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito, entre ellos España. En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, la primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en la primera fila del debate mundial. La Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

En el ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. El Tratado de Amsterdam, aprobado en junio de 1997, en sus modificaciones al Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye en su artículo 2 una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad. Igualmente, en el apartado 2 del artículo 3 se incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, y promover su igualdad, lo que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias. También hay que destacar que los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la

igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

La Constitución Española, aunque responde a un momento en el que todavía no se había desarrollado la sensibilidad social hacia la igualdad de género que existe en la actualidad, proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. A estos preceptos constitucionales hay que unir la cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades contenida en el artículo 10.2, las previsiones del artículo 96, integrando en el ordenamiento interno los tratados internacionales publicados oficialmente en España, y el artículo 93, autorizando las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales mediante la aprobación de una ley orgánica.

Desde comienzos del siglo XXI, la legislación española ha experimentado un avance legislativo en materia de igualdad, dando respuesta a las demandas sociales e implicando a distintas instituciones, entre ellas las Universidades. A modo de ejemplo, cabe citar la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género; la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; o la Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de universidades (LOMLOU). Asimismo, la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y la Ley/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Estas leyes posibilitan un marco legal para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un Plan de Igualdad que lleve a desarrollar una serie de acciones dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

El proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional de 1978 conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su artículo 10.2 afirma que “la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo

la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”. Asimismo, en su artículo 15 “se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”. Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece “la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad”.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando desde entonces una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía. Prueba de ello es la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Desde la Universidad de Granada, en nuestro compromiso por los derechos humanos, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la responsabilidad social, y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, entre ellas la discriminación por razón de sexo, se consideró prioritaria la puesta en marcha de un II Plan de Igualdad, que diera continuidad a las acciones del I Plan, y desarrollara nuevas propuestas adaptadas a la realidad actual de nuestra Comunidad Universitaria.

El I Plan de Igualdad concluyó en el año 2014. En él se establecieron las bases para alcanzar la igualdad real de mujeres y hombres en la Universidad de Granada. Fueron numerosas las actuaciones desarrolladas. Sin embargo, aunque las mejoras eran sustanciales, quedaba aún un importante camino por recorrer, sobre todo en la aplicación efectiva de la transversalidad de género, implicando a todos los sectores universitarios. De ahí que este II Plan de Igualdad mantengan vivos los principios del I Plan, pretendiendo ser un instrumento útil para la prevención, detección y actuación contra las desigualdades de género, a través de la sensibilización, la formación, la investigación, la docencia, la innovación y la construcción de valores de igualdad entre la comunidad universitaria.

Este ha sido el marco normativo regulador desde el que se ha diseñado e implementado el II Plan de Igualdad de la Universidad de Granada, aprobado en sesión ordinaria del Consejo de Gobierno el 16 de diciembre de 2019, y del que se hace balance a continuación.



**3.****DOCUMENTOS RECTORES PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD****3.1. PLAN ESTRATÉGICO DE LA UGR 2031****Introducción**

La elaboración del Plan Estratégico UGR 2031 significó una oportunidad para repensar el modelo de universidad de la Universidad de Granada, para señalar el camino de su adaptación a las exigencias de la sociedad global del conocimiento y para sentar las bases del presente y del futuro de la institución. Se elaboró situando como horizonte estratégico el año 2031, en el que se conmemora el V Centenario de la UGR. Fue un proceso de reflexión estratégica riguroso, abierto y que contó con una amplia participación de la comunidad universitaria y de la sociedad. Un documento que recoge las expectativas sobre el futuro de la Universidad de Granada en forma de ejes y líneas estratégicas que deben servir de guía a la actividad de la institución en la próxima década.

Por otro lado, el II Plan de Igualdad de la UGR se plantea como un conjunto de acciones diseñadas según el principio rector de la igualdad, dirigido al conjunto de la comunidad universitaria y articulado en ejes, objetivos y acciones que han de crear una cultura de igualdad, con una vocación social que rompe con muchos de los obstáculos que impiden avanzar en ese sentido.

Por ello, el Plan Estratégico 2031 se considera uno de los documentos rectores para el seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Granada.

El Plan Estratégico UGR 2031 permite a la institución plantear propuestas y tomar decisiones más allá del corto plazo, mirando al futuro de cara a afrontar los retos y desafíos de la sociedad del conocimiento y del nuevo modelo económico y social al que nos dirigimos en la próxima década.

**Principios orientadores y objetivos**

El Plan Estratégico UGR 2031 plantea ocho ejes o líneas estratégicas:

1. Desarrollo de personas (altamente motivadas e implicadas con la institución)
2. Aprendizaje transformador (orientado al desarrollo personal y profesional, plenamente integrado con la investigación y que responda a los retos de la sociedad)
3. Generación de conocimiento (que contribuya a solucionar los desafíos globales de la sociedad y que aporte valor en su entorno)
4. Transformación del entorno (mediante la innovación, el emprendimiento y la colaboración activa con los agentes socioeconómicos)
5. Universidad socialmente responsable (comprometida con el desarrollo sostenible, implicada con su entorno y referente en la generación de cultura)
6. Buen gobierno (orientado al desarrollo de la organización, la gestión ágil y transparente y la sostenibilidad financiera)
7. Universidad internacional (abierta al mundo y al servicio de los ciudadanos de una sociedad multicultural y global)
8. Transformación digital (de la universidad en todas sus dimensiones)

Los dos planes (II Plan de Igualdad y el Plan Estratégico UGR 2031) reflejan la necesidad de una universidad que impulse procesos de transformación social, cultural y económica. La Universidad debe ser un motor de desarrollo sostenible que contribuya a la cohesión social y a la igualdad de oportunidades entre las personas.

Ambos planes apuestan por una Universidad comprometida con su entorno y con los objetivos de desarrollo sostenible: la universidad debe liderar el cambio social en lo referente a la igualdad de género, el respeto a la diversidad de las personas y los derechos humanos, la inclusión y el compromiso social.

Entre los principios orientadores del Plan Estratégico destaca el Eje 4 “Transformación del entorno”, que propone incluir la igualdad de género y el respeto a la diversidad sexual, corporal y de género como uno de los principios fundamentales. Una transformación integral necesita de alianzas con instituciones públicas y privadas que promuevan proyectos de intervención específicos en el entorno para empoderar a las niñas y las mujeres. El cambio en nuestro entorno pasa por generar sinergias con los agentes socioeconómicos que permitan la transferencia de resultados de investigación con perspectiva feminista y de género, para contribuir a la mejora de las circunstancias de los sectores sociales más vulnerables.

## Ejes y líneas estratégicas

Comparativa de ejes y líneas estratégicas de ambos documentos, donde

### Eje 1. Desarrollo de personas

Eje Plan Estratégico	Eje Plan de Igualdad
<p><b>Eje 1.3.</b> Favorecer el desarrollo personal y profesional del personal mediante la mejora continua de sus competencias y entorno laboral, y fomentar su implicación y participación a lo largo de toda su carrera profesional, apoyando el desarrollo de un entorno de trabajo centrado en la calidad, la igualdad de oportunidades, el talento y la inclusión.</p> <p>Acción prioritaria: Conciliar la formación permanente del personal con su estabilización y promoción basada en el talento y el desempeño de competencias.</p>	<p><b>Eje 6.</b> Conciliación y corresponsabilidad</p> <p>Conciliación y corresponsabilidad, para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PTGAS 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, promoviendo una cultura de corresponsabilidad, con especial atención al desempeño de tareas domésticas y de cuidados.</p>

**Eje 1.5.** Conseguir un adecuado nivel de bienestar y salud emocional para los miembros de la comunidad universitaria

Cultura de igualdad y respeto a la diversidad de las personas en la universidad:

El desarrollo de personas altamente motivadas e implicadas con la institución no puede lograrse si no se instaura una cultura de igualdad y respeto a la diversidad que les permita realizarse plenamente.

**Eje 1.** Cultura de Igualdad

**Eje 8.** Personas LGTB

La Universidad de Granada en su II Plan de Igualdad señala la necesidad de desarrollar actuaciones de sensibilización y educación no formal vinculadas con la igualdad de género, el respeto a la diversidad sexual, corporal y de género, con el objetivo de conseguir la igualdad real en el ámbito laboral y académico. Una igualdad que pasa por aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral, en conseguir la composición equilibrada en todos los órganos de la universidad y en el desarrollo de políticas de conciliación y corresponsabilidad. Una cultura de igualdad que elimine cualquier forma de discriminación, acoso y violencia en nuestra institución.

**Eje 2. Aprendizaje transformador**

Eje Plan Estratégico	Eje Plan de Igualdad
<p><b>Eje 2.</b> Formar por y para la igualdad</p> <p>Un aprendizaje transformador debe procurar formar por y para la igualdad y el respeto de la diversidad como respuesta a uno de los grandes retos de la sociedad. Para ello es necesario ofrecer formación académica universitaria vinculada con la igualdad de género, el respeto a la diversidad sexual, corporal y de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.</p>	<p><b>Eje 2.</b> Formación</p> <p>La formación se plantea como uno de los ejes vertebradores del II Plan de Igualdad de la UGR. Garantizar la formación en igualdad de oportunidades como elemento básico para que todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria tengan acceso al conocimiento sobre igualdad y diversidad.</p>

### Eje 3. Generación de conocimiento

Eje Plan Estratégico	Eje Plan de Igualdad
<p><b>Eje 3.4.</b> Potenciar las alianzas de carácter nacional e internacional para facilitar la interacción de nuestros investigadores e investigadoras con otros centros de investigación de calidad contrastada, al objeto de aumentar la colaboración científica y la innovación</p> <p>Generar conocimiento vinculado con la igualdad de género y el respeto a la diversidad:</p> <p>Una generación de conocimiento que contribuya a solucionar los desafíos globales de la sociedad debe necesariamente fomentar y difundir la producción investigadora de nuestra institución relativa a estudios de género y feministas y los centrados en la diversidad sexual, corporal y de género. A través de la investigación, no solo podremos desmontar los estereotipos que sostienen la desigualdad sino también generar nuevos saberes que, mediante su transferencia, permitan construir sociedades más informadas y comprometidas con la igualdad. Del mismo modo, se debe visibilizar la actividad de las mujeres como investigadoras y creadoras, favoreciendo su liderazgo en los grupos de investigación, unidades de excelencia, proyectos y contratos de investigación, especialmente en el ámbito de las STEM.</p>	<p><b>Eje 3.</b> Investigación y Docencia</p> <p>El conocimiento como fundamento esencial del II Plan de Igualdad de la UGR. Fomentar la generación de conocimiento sobre identidades y relaciones de género. Avanzar en la calidad e innovación de las enseñanzas universitarias a partir de la inclusión de la perspectiva de género.</p>

#### Eje 4. Transformación del entorno

Eje Plan Estratégico	Eje Plan de Igualdad
<p><b>Eje 4.3.</b> Impulsar y fortalecer alianzas con el entorno económico más próximo para aumentar la colaboración en todas las funciones de la Universidad</p> <p>Impulsar un foro social para fomentar las relaciones con las organizaciones sin ánimo de lucro, para luchar contra la pobreza y la desigualdad</p> <p>Innovación y transformación de nuestro entorno con perspectiva de género: Transformar nuestro entorno mediante la innovación, el emprendimiento y la colaboración activa con los agentes socioeconómicos requiere de una especial sensibilidad que incluya la igualdad de género y el respeto a la diversidad sexual, corporal y de género como uno de los ejes fundamentales.</p>	<p><b>Eje 1.</b> Cultura de Igualdad Acción 1.7.4: Estimular y apoyar las organizaciones universitarias y las asociaciones estudiantiles en actividades que promuevan la igualdad de género.</p> <p><b>Eje 2.</b> Formación Acción 2.3.3: Colaborar con organizaciones y colectivos que impulsen actividades formativas con perspectiva de género y feminista.</p> <p><b>Eje 9.</b> Nuevas masculinidades e Igualdad Acción 9.2.1: Promover el establecimiento de redes de colaboración con organizaciones, asociaciones locales, nacionales e internacionales de hombres por la igualdad que trabajen por la deconstrucción y superación de estereotipos de género.</p>

#### Eje 5. Universidad socialmente responsable

Eje Plan Estratégico	Eje Plan de Igualdad
<p><b>Eje 5.3.</b> Elaborar una estrategia para la divulgación de la ciencia que fomente la cultura y vocación científica en cualquiera de las disciplinas, especialmente en lo relativo a la captación de mujeres en las carreras STEM, promoviendo la inclusión e igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de conocimiento.</p> <p><b>Eje 5.5.</b> Ser una Universidad igualitaria e inclusiva que reconozca las diferencias y las convierta en fortalezas y que cuide de quienes la componen y de nuestro entorno,</p>	<p><b>Eje 1.</b> Cultura de Igualdad Acción 1.3.4: Consolidar el diseño, publicación, implementación y evaluación de un Plan dirigido a las carreras STEM que contemple medidas específicas encaminadas a fomentar la matriculación de mujeres en estas carreras, así como prevenir el abandono de las mismas.</p> <p><b>Eje 3.</b> Investigación y Docencia Acción 3.3.1: Garantizar la composición equilibrada en los grupos y proyectos de investigación, comisiones de evaluación, comités y tribunales en materia de</p>

generando conocimiento y formación para las personas.

Acciones prioritarias:

Liderar un compromiso real con la eliminación de las desigualdades mediante una estrategia integrada y coordinada de todos los recursos institucionales, académicos y humanos implicados.

Incorporar transversalmente la perspectiva de género en la formación universitaria mediante la incorporación en los títulos de grado y máster de créditos de formación en materia de igualdad.

Ampliar el acceso a la educación superior a aquellas personas en riesgo de exclusión rompiendo barreras para promover una efectiva igualdad de oportunidades de todas las personas.

Hitos a alcanzar:

Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores, niveles y órganos de la UGR

investigación, defensa de TFG, TFM y aquellos convocados con arreglo a la evaluación única final. En los casos en que el cumplimiento estricto de esta medida provoque un perjuicio a las mujeres designadas, se podrá contar con una composición no equilibrada.

#### Eje 4. Relaciones laborales

Acción 4.3.1: Garantizar el principio de representación equilibrada en los tribunales y comisiones que tengan como objeto la selección o promoción del personal, acorde a la normativa de composición aplicable a cada caso, de manera que no se estipule un porcentaje límite en el acceso de las mujeres.

#### Eje 5. Representación de las mujeres en la UGR

Acción 5.1.1: Garantizar que los órganos generales de gobierno y representación tengan una composición equilibrada que se ajuste al principio de paridad acorde a la normativa establecida.

Acción 5.2.1: Establecer como principio en la normativa de representación del estudiantado la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Acción 5.3.2: Respetar el principio de representación equilibrada en los actos, eventos y proyectos institucionales de la UGR.

### Eje 6. Buen gobierno

Eje Plan Estratégico	Eje Plan de Igualdad
<p><b>Eje 6. Buen Gobierno</b></p> <p>6.6. Instaurar una gobernanza inclusiva e igualitaria</p> <p>El buen gobierno requiere de la igualdad para su desarrollo pleno. La gobernanza, por</p>	<p><b>Eje 1. Cultura de Igualdad</b></p> <p>Acción 1.1.8: Solicitar a la Dirección de Evaluación y Acreditación (DEVA) la incorporación de temas relativos a la promoción de la igualdad y la no discriminación en las encuestas de evaluación</p>

definición, se basa en la participación de todas las personas que forman parte de la comunidad, en nuestro caso universitaria, e implica evaluar cuales son las desigualdades de género y las derivadas de la diversidad sexual, corporal y de género que impiden la plena participación. Significa identificar estrategias que fomenten las capacidades del personal de administración a fin de que incorporen medidas de igualdad de género en planes y presupuestos

del profesorado

### Eje 7. Universidad internacional

Eje Plan Estratégico	Eje Plan de Igualdad
<p><b>Eje 7. Universidad internacional</b></p> <p>7.4. Acciones prioritarias:</p> <p>Defender a través de los foros universitarios internacionales los valores esenciales europeos de la democracia, la igualdad y el estado de derecho, especialmente en aquellos entornos en los que se encuentran en riesgo o cuestionados.</p> <p>Promover acciones de Educación para el Desarrollo que contribuyan a dar a conocer, sensibilizar y movilizar a la comunidad universitaria sobre los problemas globales de desigualdad, pobreza y crisis medioambiental, y que promuevan una ciudadanía solidaria.</p> <p>Generar alianzas para eliminar fronteras de género.</p> <p>Una universidad abierta a un mundo multicultural y global debe generar alianzas para fomentar la igualdad, independientemente del género y teniendo en cuenta el respeto a la diversidad sexual, corporal y de género. Las líneas de trabajo específicas en</p>	<p><b>Eje 1. Cultura de Igualdad</b></p> <p>Acción 1.4.3: Llevar a cabo actividades y sesiones formativas e informativas dirigidas al estudiantado Erasmus+ y de movilidad internacional sobre la existencia de los recursos y servicios que ofrece la Unidad de Igualdad en materia de igualdad.</p> <p>Acción 1.7.5: Promover la apertura, establecimiento y consolidación de canales de comunicación e intercambio de buenas prácticas en materia de género con instituciones, organismos y asociaciones autonómicas nacionales e internacionales.</p> <p><b>Eje 3. Investigación y Docencia</b></p> <p>Acción 3.4.1: Establecer convenios de participación y colaboración en proyectos de investigación en el ámbito local, nacional e internacional, con perspectiva de género y feminista.</p> <p><b>Eje 7. Acoso y violencia de género</b></p> <p>Acción 7.1.8: Establecer redes de colaboración con las asociaciones de movilidad internacional estudiantil para prevenir, detectar y actuar contra las</p>

la Alianza Arqus permiten abrir un espacio a la colaboración y el intercambio en materia de igualdad entre las tradiciones y culturas institucionales diferentes de las universidades participantes. Esto supone un importante instrumento para avanzar en materia de igualdad compartiendo las políticas más inclusivas de cada universidad y colaborando en la formación en estas materias.

situaciones de discriminación y acoso contempladas dentro del Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso de la UGR.

Eje 9. Nuevas Masculinidades e Igualdad  
Acción 9.2.1: Promover el establecimiento de redes de colaboración con organizaciones, asociaciones locales, nacionales e internacionales de hombres por la igualdad que trabajen por la deconstrucción y superación de estereotipos de género.

### Eje 8. Transformación Digital

Eje Plan Estratégico	Eje Plan de Igualdad
<p><b>Eje 8. Transformación Digital</b></p> <p>8.4. Garantizar a las personas el acceso a diferentes recursos de la universidad mediante Tecnologías Habilitadoras Digitales, mejorando su experiencia de usuario</p> <p>Reducir la brecha de género en la transformación digital</p> <p>La transformación digital que queremos es aquella que sea capaz de mejorar la vida de las personas consiguiendo mayores cotas de igualdad. Para ello, debemos reducir la brecha de género y promover una transformación digital inclusiva en nuestra universidad, fomentando competencias digitales que permitan la participación de las mujeres en todos los ámbitos. Además, debemos potenciar tanto las vocaciones científicas y la formación universitaria de las mujeres en el ámbito STEM como la introducción del enfoque de género en la investigación en ámbitos como la inteligencia artificial para prevenir y detectar sesgos en el diseño, creando así una tecnología más inclusiva</p>	<p><b>Eje 1. Cultura de Igualdad</b></p> <p>1.3.5: Realizar un estudio que analice y visibilice la estructura que legitima el techo de cristal en todos los ámbitos, categorías y niveles universitarios, para corregirlo.</p> <p>1.6.3: Presentar y difundir periódicamente información sobre el desarrollo del II Plan de Igualdad, incluyendo estudios relativos al estado de igualdad de la UGR e informes sobre la brecha salarial funcional a través de los medios de comunicación de la UGR y otros ajenos a la institución.</p> <p><b>Eje 4. Relaciones Laborales</b></p> <p>4.3.1: Garantizar el principio de representación equilibrada en los tribunales y comisiones que tengan como objeto la selección o promoción del personal, acorde a la normativa de composición aplicable a cada caso, de manera que no se estipule un porcentaje límite en el acceso de las mujeres.</p> <p>4.5.2: Realizar un informe sobre la brecha salarial con el fin de corregir la brecha salarial funcional.</p>



## 3.2. PLAN DIRECTOR

### Introducción

El Plan Director es otro de los documentos rectores para el seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad, junto al Plan Estratégico UGR 2031.

Cada año, la UGR aprueba su Plan Director en Consejo de Gobierno, que establece la planificación estratégica de la universidad de forma anual, en línea con el Plan Estratégico UGR 2031, analizado en el apartado anterior. Con un firme compromiso hacia una gestión transparente y eficaz, el Plan Director incluye las principales líneas, objetivos y acciones que se van a llevar a cabo desde los distintos vicerrectorados, unidades y servicios de la UGR, a tenor de los recursos materiales y humanos disponibles.

### Ejes y líneas estratégicas

Los Ejes del Plan Director de la UGR están en consonancia con los Ejes del Plan Estratégico, a saber:

1. DESARROLLO DE PERSONAS altamente motivadas e implicadas con la institución
2. APRENDIZAJE TRANSFORMADOR orientado al desarrollo personal y profesional, plenamente integrado con la investigación y que responde a los retos de la sociedad
3. GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO que contribuya a solucionar los desafíos globales de la sociedad y que aporte valor en su entorno
4. TRANSFORMACIÓN DEL ENTORNO mediante la innovación, el emprendimiento y la colaboración activa con los agentes socioeconómicos
5. UNIVERSIDAD SOCIALMENTE RESPONSABLE comprometida con el desarrollo sostenible, implicada con su entorno y referente en la generación de cultura
6. BUEN GOBIERNO orientado al desarrollo de la organización, la gestión ágil y transparente, la sostenibilidad financiera y la comunicación institucional
7. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL abierta al mundo y al servicio de la ciudadanía de una sociedad multicultural y global
8. TRANSFORMACIÓN DIGITAL de la universidad en todas sus dimensiones
9. CAMPUS SINGULARES

Aunque la Igualdad es transversal a todas las políticas y líneas estratégicas de la UGR, las acciones del II Plan de Igualdad están en línea con tres ejes directores, principalmente, que son:

- 5 UNIVERSIDAD SOCIALMENTE RESPONSABLE comprometida con el desarrollo sostenible, implicada con su entorno y referente en la generación de cultura
- 9 CAMPUS SINGULARES

La relación entre el II Plan de Igualdad y los Ejes del Plan Director anual se analiza a continuación.

**EJE DIRECTOR 5. UNIVERSIDAD SOCIALMENTE RESPONSABLE** comprometida con el desarrollo sostenible, implicada con su entorno y referente en la generación de cultura

**Línea de acción 5.2.** Atender las necesidades de toda la comunidad universitaria para incrementar su bienestar físico y emocional

### **Objetivo 5.2.1. Igualdad de las personas y tolerancia 0**

Entre las acciones propuestas en los diferentes planes directores anuales de los últimos cuatro años, se ha propuesto:

- Tolerancia cero con todos los casos de discriminación, acoso o violencia por razón de género o en contra de la comunidad LGTBIQA+.
- Revisar los protocolos de acoso.
- Fomentar programas que propicien la inclusión de mujeres en áreas STEM y hombres en grados tradicionalmente feminizados.
- Creación de los puntos violeta de los centros académicos a todos los servicios y unidades de la UGR.
- Mejora de la información disponible en la web del Vicerrectorado.
- Continuar con las actividades de sensibilización sobre las múltiples formas en las que la desigualdad está presente en la sociedad.
- Revisar la documentación emitida por los órganos colegiados y unipersonales, para un correcto uso del lenguaje inclusivo y no sexista.
- Establecer redes de colaboración con las universidades y programas internacionales socios de la UGR para tratar temas relacionados con Igualdad y Diversidad.
- Mantener las actividades formativas con respecto a la educación sexual integral (ESI).

### **Objetivo 5.2.3. Apuesta decidida por la conciliación**

Uno de los objetivos del II Plan de Igualdad era desarrollar un Plan de Conciliación corresponsable para la UGR. Este Plan está en proceso de elaboración, si bien, se han ido implementando criterios y medidas para favorecer la conciliación entre la comunidad universitaria.

Entre las acciones incorporadas en el Plan Director y que están relacionadas con el Eje 6. "Conciliación y corresponsabilidad" del II Plan, en los dos últimos planes Directores (2023 y 2024) se han incorporado criterios de asignación del POD orientados a facilitar la elección de la docencia de aquellas personas con responsabilidad de cuidados de personas menores, personas mayores, personas dependientes o personas con enfermedad grave.

Además, se ha puesto en marcha formación práctica basada en el aprendizaje-servicio en el ámbito de la conciliación familiar, así como actividades de concienciación y sensibilización en materia de corresponsabilidad para toda la comunidad universitaria.

## EJE DIRECTOR 9. CAMPUS SINGULARES

**Línea de acción 9.3.** Mejorar la oferta de servicios para la comunidad universitaria de los campus de Ceuta y Melilla

**Objetivo 9.3.1.** Mejora de la prestación de servicios a los miembros de la comunidad universitaria de los campus de Ceuta y Melilla

En relación a este objetivo, la propuesta de acción es la de reforzar la presencia de las políticas de Igualdad en los campus de Ceuta y Melilla a través de un programa estable de visitas y a través de la apertura de canales permanentes de información y asesoramiento.

Esta acción enlaza con el II Plan de Igualdad a través del Eje 2. "Formación", en concreto, con los siguientes objetivos:

Objetivo 2.1.: Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar actividades formativas con perspectiva de género y feminista coordinadas desde la Unidad de Igualdad y dirigidas a toda la Comunidad Universitario.

Objetivo 2.2.: Difundir actividades con perspectiva de género y feminista, así como sobre estudios de diversidad corporal, sexual y de género en el ámbito local, nacional e internacional.

Objetivo 2.3. Establecer redes y colaborar con entidades e instituciones que impulsen y organicen actividades formativas encaminadas a la igualdad.

4.

## METODOLOGÍA PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UGR

El II Plan establecía los mecanismos para el seguimiento y la evaluación continua y sumativa, a fin de que el equipo gestor del mismo pudiera identificar tanto las debilidades como las buenas prácticas que se desarrollan dentro del mismo, analizarlas y tomar decisiones para la subsanación de las primeras y la difusión de las segundas. El Plan establecía una evaluación basada en sus tres fases de desarrollo:

- Desde el diseño: la evaluación inicial del Plan permitiría conocer si los componentes que lo integran (acciones, recursos, metodologías, cronograma...) eran suficientes para responder a los objetivos del mismo y a las necesidades de las personas a las que iba destinado, a fin de incorporar mejoras a la propia estructura y diseño del Plan, asegurando permanentemente su suficiencia y pertinencia.
- Desde su implementación: la evaluación del proceso de implantación de este Plan, y de las distintas acciones que lo integran, permitiría analizar las discrepancias existentes entre lo planificado y lo ejecutado, asegurar el uso adecuado de los recursos, prever efectos no programados y analizar el desarrollo de decisiones reprogramadas.
- Desde los logros alcanzados: finalmente, y con un carácter sumativo, la evaluación de los resultados permitiría orientar el proceso y detectar nuevas necesidades, así como evaluar el programa en su conjunto, valorando su eficacia, eficiencia, efectividad e impacto. Se preveía la evaluación de cada acción propuesta en el Plan.

Para recabar la información necesaria para el seguimiento y la evaluación del II Plan, se ha utilizado la base de datos elaborada a tales efectos, que sigue el modelo de seguimiento publicado junto con el II Plan de Igualdad con fecha de 19 de diciembre de 2019.

A continuación, se presenta la ficha tipo utilizada para la recogida de la información para el seguimiento de cada acción del Plan realizada, tomando como referencia la base de datos anteriormente mencionada:

Implantación	
Responsables	
Indicadores	
Evidencias (proceso de ejecución)	
Estrategias	
Fuente	
Seguimiento	
Comentarios	

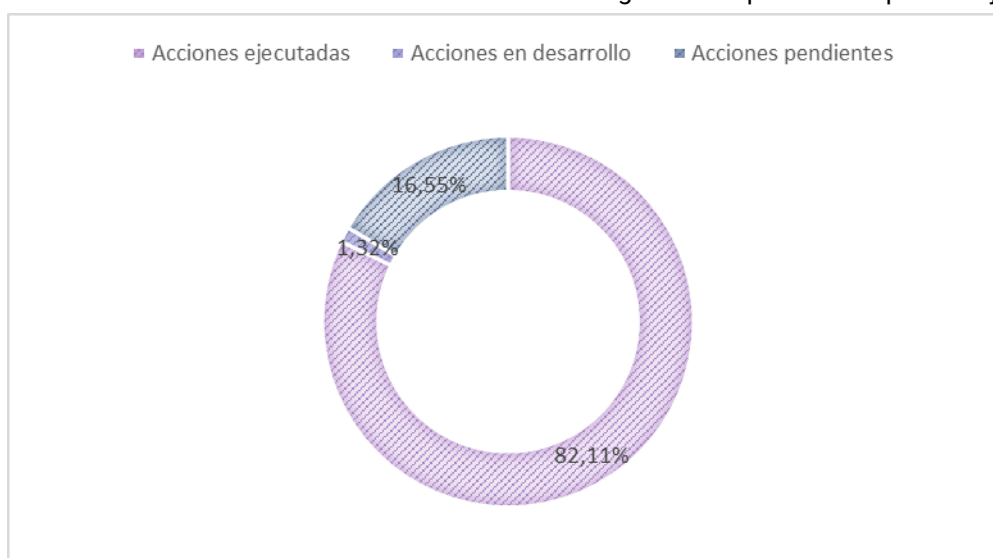
## 5.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD: RESULTADOS

Finalizado el periodo de vigencia del II Plan de Igualdad de la UGR (2020-2024), cabe hacer balance del nivel de ejecución de los objetivos y las acciones que lo conforman.

Así, el **82,11% de las acciones se han podido ejecutar**, el **1,32% está en proceso de desarrollo** y el **16,55% de las acciones no se han realizado**.

Gráfico 1: Nivel de desarrollo de las acciones del II Plan de Igualdad expresado en porcentaje



Fuente: Elaboración propia

Por tanto, en general, el nivel de ejecución de las medidas es muy positivo teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Se trata de un plan ambicioso en el que se plantearon **9 ejes**, que comprenden **34 objetivos** desglosados en **151 acciones**.
- La implantación del plan ha estado atravesada por la situación extraordinaria derivada de la crisis por el covid-19 en el año 2020, primer año de ejecución del plan, lo que ha provocado que se reorganizaran prioridades y se atendieran situaciones urgentes e imprevistas como consecuencia de esta situación.
- La llegada del nuevo equipo de dirección en el Vicerrectorado con competencias en Igualdad y Diversidad tras las elecciones al Rectorado en mayo de 2023 coincidió con el periodo de finalización del II Plan de Igualdad, de ahí que se decidiera prorrogarse por un año.

El proceso de evaluación llevado a cabo ha puesto de manifiesto que el Plan de Igualdad:

- es conveniente como instrumento de prevención y sensibilización sobre la perspectiva de género y feminista en el ámbito universitario;
- supone una ocasión para obtener el compromiso de los distintos colectivos que conforman la comunidad universitaria y los distintos servicios en la aplicación del Plan de Igualdad;
- es un mecanismo que se consolida como marco de trabajo y guía para la implementación,

difusión y visibilización de las políticas de igualdad que se llevan a cabo en la Universidad de Granada;

- resulta beneficioso para encauzar próximas estrategias en forma de observaciones y recomendaciones para la elaboración del siguiente plan de igualdad.

El análisis de los nueve ejes del plan arroja los siguientes resultados:

	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4	EJE 5	EJE 6	EJE 7	EJE 8	EJE 9	TOTAL
	Cultura de Igualdad	Formación	Investigación y Docencia	Relaciones laborales	Representación de las mujeres	Conciliación y corresponsabilidad	Acoso y violencia de género	Personas LGTBI	Masculinidades e Igualdad	TOTAL
Acciones realizadas	26	8	15	11	7	12	17	20	8	124
Acciones en proceso	1					1				2
Acciones pendientes	5		4	6	3	2	1	3	1	25
Total Acciones	32	8	19	17	10	15	18	23	9	151

En la anterior tabla se aprecia la distribución de las acciones entre los diversos ejes y su nivel de ejecución a fecha de cierre de este informe. Se puede comprobar que hay un alto grado de cumplimiento en la ejecución del plan y se hace latente el compromiso de la UGR en la aplicación de las políticas de igualdad diseñadas en este instrumento.

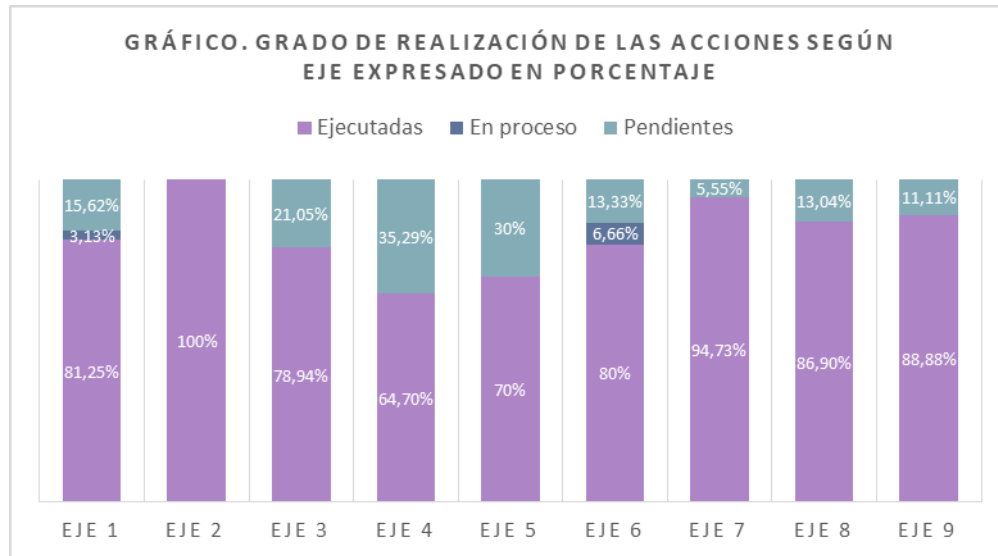
Se aprecia que hay áreas donde se ha conseguido un alto porcentaje en el nivel de ejecución, destacando el eje **2. Formación**, donde se han implementado todas las acciones, el **eje 7. Acoso y violencia de género**, con 8 acciones ejecutadas sobre un total de 9, y el **eje 8. Personas LGTBI**, donde se han ejecutado 20 acciones de las 23 previstas.

Sin embargo, hay otros ejes que se hace necesario reforzar, principalmente el referido a las **Relaciones laborales (eje 4)** y otros donde hay que continuar avanzando, como el **eje 6. Conciliación y corresponsabilidad**, cuyo reto más importante es la aprobación del Plan de Conciliación Corresponsable de la UGR.

En general, a pesar de que se ha ejecutado un total de **124 acciones**, quedan **2 en estado de desarrollo** y **25 pendientes de ejecución**.

En el gráfico 2, más abajo, se puede apreciar el grado de realización de las acciones en función de cada eje, en porcentajes. En la mayoría de ellos podemos observar que hay mayor porcentaje de las acciones realizadas que aquellas que están en proceso o que quedan por hacer:

Gráfico 2. Grado de realización de las acciones según eje, expresado en porcentajes



Fuente: Elaboración propia

En este apartado, se analiza el seguimiento y la evaluación de la implementación del II Plan de Igualdad de la UGR. Para ello, se revisan las acciones previstas en el Plan de Igualdad, se hace balance sobre el nivel de logro, y se formulan algunas recomendaciones finales.

## 5.1. EJE 1: CULTURA DE IGUALDAD

Las 32 acciones planteadas en este eje han ido encaminadas a fomentar una cultura de igualdad que garantice, a través del compromiso ciudadano, que todas las personas tienen las mismas oportunidades en el ámbito profesional y personal, independientemente de su identidad sexual, corporal o de género.

El nivel de ejecución de este eje es del **81,25%**, con un total de **26 acciones realizadas, 1 acción en desarrollo, y 5 acciones pendientes.**

Para la consecución de los objetivos planteados en este eje se han propuesto 32 acciones enmarcadas en cinco grandes áreas (Monitorización, Sensibilización y Concienciación, Comunicación, Difusión del Plan de Igualdad y Colaboración y Redes).

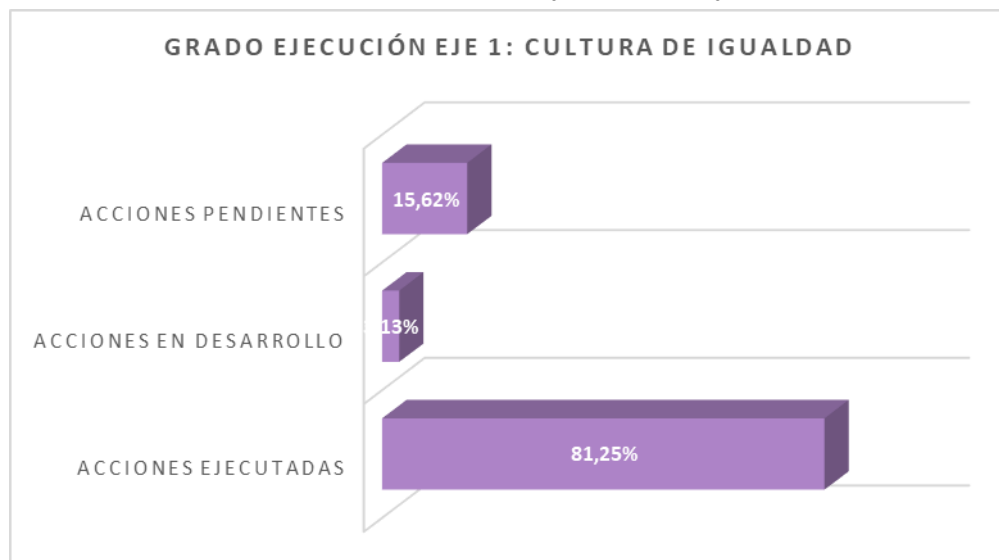
- **Monitorización del estado de la UGR** en cuanto a igualdad sexual, corporal o de género y diversidad, así como en el desarrollo e impacto de las políticas de género. Ha sido el área donde se han encontrado más dificultades por el gran volumen de datos e información a recopilar y por la variedad y dispersión de bases de datos a nivel de universidad y el propio tamaño de la UGR. A pesar de ello, numerosos servicios han pasado a desagregar sus bases de datos por sexo y desde distintos servicios y unidades, como Secretaría General y la Oficina de Datos, Innovación y Prospectiva a través de la web UGR en cifras, se pueden consultar datos desagregados por sexo de distinta índole. Cabe destacar la mejora en la coordinación con centros académicos y servicios universitarios a través de la creación de enlaces de igualdad y el aumento de la visibilidad de la Unidad de Igualdad y Diversidad en páginas web institucionales.
- Respecto al área de **Sensibilización y Concienciación**, donde se han ejecutado todas las acciones propuestas, destacan campañas que han causado gran impacto en la comunidad universitaria y sociedad en general como la denominada 25N 24/7, lanzada en 2020 y que pretende visibilizar las violencias a las que están expuestas las mujeres todos los días, las 24 horas, a la par que se puede luchar cada día por erradicarlas de manera colectiva, destacando que todos los días son 25 de noviembre. O el Ciclo de Diálogos con Igualdad, que abordó varias temáticas (violencia de género, cuidados y conciliación, personas LGTBI) y que tuvo lugar durante el confinamiento. Otras acciones a destacar son la elaboración de un código de buenas prácticas no sexistas por parte del Instituto de la Paz y los Conflictos de la UGR y la habilitación de máquinas expendedoras de productos de higiene femenina en distintos centros académicos.
- En el área de **Comunicación** destacan la creación de la Guía de Lenguaje Inclusivo y no sexista y la Guía de Lenguaje Administrativo no sexista, y su inclusión en distintas formaciones ofertadas por la Unidad de Igualdad y Diversidad, así como la potenciación de las redes sociales, con un ingente aumento en el número de personas seguidoras en las distintas plataformas.
- En el área correspondiente a la **Difusión del Plan de Igualdad** es donde han quedado más acciones pendientes de desarrollar, por lo que se recomienda la elaboración de un plan de comunicación y difusión para el III Plan de Igualdad de la UGR, si bien, se puede resaltar la creación de unas píldoras informativas de la Unidad de Igualdad y Diversidad, y la participación de la misma en el proyecto Conoce la UGR de la Oficina de Gestión de la Comunicación.



- Por último, cabe destacar en el área de **Colaboración y Redes**, las sinergias y proyectos conjuntamente elaborados, así como el refuerzo en la colaboración con distintas asociaciones y entidades tanto internas como externas (asociaciones estudiantiles, Diputación y Ayuntamiento de Granada, Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria RUIGEU, Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas RUIUPA, etc.9).

El gráfico 3, más abajo, muestra el grado de logro en este Eje. También se recoge una tabla con todas las acciones de este Eje y el estado en que se encuentran.

Gráfico 3. Grado de ejecución del Eje 1



Fuente: Elaboración propia

Número de acciones pendientes: 5

EN DESARROLLO	Acción 1.1.1: Emitir informes periódicos que reflejen el estado de la igualdad de género en la UGR tratando las variables sexo, colectivo, categoría, edad y situación laboral para toda la comunidad universitaria.
EN DESARROLLO	Acción 1.1.2: Elaborar informes sobre el impacto por razón de género de los anteproyectos de normas, resoluciones propuestas de reglamentos, políticas educativas, científicas y de recursos humanos y demás convocatorias que se produzcan en la universidad.
EJECUTADA	Acción 1.1.3: Diseñar e implementar el Observatorio de Igualdad de la UGR, cuya composición reflejará la pluralidad de la comunidad universitaria y su dirección recaerá sobre el Rectorado o la persona responsable en la que este órgano delegue.
EJECUTADA	Acción 1.1.4: Incorporar las medidas presentes en este Plan de Igualdad en los objetivos comunes del contrato programa u otro mecanismo análogo en los centros, institutos universitarios de investigación y departamentos de la UGR.
EJECUTADA	Acción 1.1.5: Difundir en la página web institucional de la UGR la existencia de la Unidad de Igualdad.
EJECUTADA	Acción 1.1.6: Crear un enlace entre los integrantes de los equipos decanales de los campus de Ceuta y Melilla, que se encargará de la coordinación y comunicación con la Unidad de Igualdad.
EJECUTADA	Acción 1.1.7: Designar personas responsables de cada centro y servicio universitario que en coordinación con la Red contra la violencia de género y el convenio del máster GEMMA, sirva de enlace con la Unidad de Igualdad y asuma funciones de atención e información en materia de igualdad. Es requisito indispensable que dicha persona tenga o reciba formación en materia de igualdad y violencia de género.

<b>PENDIENTE</b>	Acción 1.1.8: Solicitar a la Dirección de Evaluación y Acreditación (DEVA) la incorporación de temas relativos a la promoción de la igualdad y la no discriminación en las encuestas de evaluación del profesorado.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.2.1: Incluir en la oferta formativa, temáticas que desarrollen las capacidades negociadoras y de liderazgo dirigidas especialmente a las mujeres.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.2.2: Elaborar y actualizar un código de buenas prácticas no sexistas que debe concretar la misión, visión, los valores y los principios de la universidad con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad sexual, corporal y de género.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.2.3: Crear y difundir campañas de concienciación sobre las múltiples formas en las que la desigualdad se manifiesta en la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.3.1: Promover la celebración de actos o eventos conmemorativos por los Días Internacionales destinados a erradicar la violencia de género, visibilizar el papel de las mujeres, favorecer la conciliación y la corresponsabilidad y hacer visible las discriminaciones históricas por razón de diversidad sexual, corporal y de género, en cada uno de los Campus y centros de la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.3.2: Recuperar, visibilizar y difundir la memoria histórica de mujeres y de personas LGBTI relevantes de la ciudad de Granada y de la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.3.3: Promover la formación y capacitación en materia de igualdad y feminismo entre la comunidad universitaria, especialmente en aquellas áreas o esferas más masculinizadas.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.3.4: Consolidar el diseño, publicación, implementación y evaluación de un Plan dirigido a las carreras STEM que contemple medidas específicas encaminadas a fomentar la matriculación de mujeres en estas carreras, así como prevenir el abandono de las mismas.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.3.5: Realizar un estudio que analice y visibilice la estructura que legitima el techo de cristal en todos los ámbitos, categorías y niveles universitarios, para corregirlo.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.3.6: Habilitar máquinas expendedoras de productos de higiene femenina en los baños femeninos y universales o neutros.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.4.1: Actualizar noticias, eventos de la página web y blogs así como elaborar notas de prensa sobre políticas de igualdad de la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.4.2: Realizar campañas informativas sobre la labor y acciones desarrolladas desde la Unidad de Igualdad dirigidas a toda la comunidad universitaria.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.4.3: Llevar a cabo actividades y sesiones formativas e informativas dirigidas al estudiantado Erasmus+ y de movilidad internacional sobre la existencia de los recursos y servicios que ofrece la Unidad de Igualdad en materia de igualdad.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.5.1: Actualizar, difundir e instar a su uso a los centros, departamentos y servicios de la UGR, la guía de lenguaje inclusivo y no sexista.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.5.2: Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación existente, convocatorias, normativas, presupuestos u ofertas en la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.5.3: Garantizar una oferta formativa específica para la comunidad universitaria sobre lenguaje inclusivo y no sexista.
<b>PENDIENTE</b>	Acción 1.6.1: Celebrar una Jornada de presentación del II Plan de Igualdad a la comunidad universitaria en los diferentes centros y servicios, adoptando las medidas que sean precisas para garantizar la asistencia a toda la comunidad.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.6.2: Celebrar sesiones informativas y encuentros periódicos con autoridades académicas, administrativas y representantes del estudiantado, así como con representantes sindicales y gubernamentales corresponsables de su aplicación.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.6.3: Presentar y difundir periódicamente información sobre el desarrollo del II Plan de Igualdad, incluyendo estudios relativos al estado de igualdad de la UGR e informes sobre la brecha salarial funcional a través de los medios de comunicación de la UGR y otros ajenos a la institución.
<b>PENDIENTE</b>	Acción 1.6.4: Incluir el Plan de Igualdad en los medios virtuales de comunicación y plataformas virtuales de docencia de la UGR (PRADO, SWAD, etc.) para facilitar el acceso a toda la comunidad universitaria.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.7.1: Participar y colaborar en diversas reuniones y actividades de la Plataforma 25N y la Plataforma 8 de marzo.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.7.2: Apoyar proyectos culturales y artísticos que promuevan la igualdad de género.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.7.3: Desarrollar la red de colaboración por la igualdad "Igualdad más tú" (I+T).
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.7.4: Estimular y apoyar las organizaciones universitarias y las asociaciones estudiantiles en actividades que promuevan la igualdad de género.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 1.7.5: Promover la apertura, establecimiento y consolidación de canales de comunicación e intercambio de buenas prácticas en materia de género con instituciones, organismos y asociaciones autonómicas nacionales e internacionales.

## 5.2. EJE 2: FORMACIÓN

El objetivo principal de este eje es garantizar la formación en igualdad de oportunidades como elemento básico para que todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria tengan acceso al conocimiento sobre igualdad y diversidad.

El nivel de ejecución de este eje es del 100%, con un total de **8 acciones realizadas**.

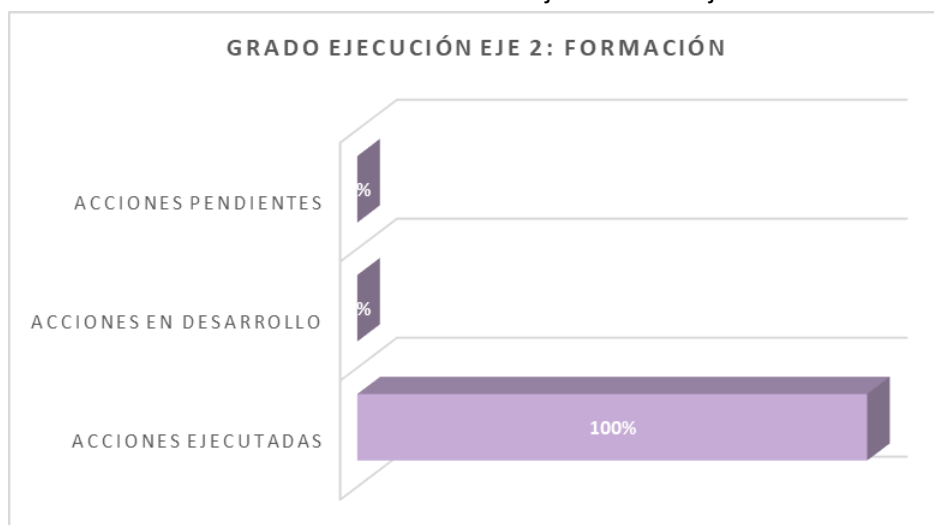
En este eje destacan la consolidación de acciones formativas dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria como los cursos Apre(he)ndiendo Igualdad (estudiantado), La Igualdad como Herramienta de Trabajo (PTGAS), La Igualdad como Herramienta Docente (PDI) y nuevas formaciones en distintos ámbitos:

- Agentes clave para la creación de la red universitaria contra la violencia de género (PDI, PTGAS y Estudiantado).
- Educando en Igualdad. Aplicación práctica de la perspectiva de género en el ámbito educativo.
- Cuidando los cuidados. Políticas del cuidado con perspectiva de género. Una aproximación al contexto universitario.
- Universidad, Identidades Sexuales y de Género.
- Ciclo de talleres sobre autocuidado y salud mental.
- Ciclo de talleres sobre cuidados, conciliación y corresponsabilidad.
- Ciclo de talleres sobre la prevención de las violencias sexuales y de género y sobre educación sexual integral.
- MOOC Masculinidad y Violencia.

Cabe resaltar también la colaboración y el impulso desde el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social en acciones formativas y actividades promovidas desde distintos centros, servicios y unidades de la UGR destacando la creación del programa de ayudas del Plan Propio del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social para la cofinanciación de actividades en materia de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, tales como la realización de acciones de formación en materia de igualdad dirigidas a enseñanzas preuniversitarias, como el programa Quiero ser Ingeniera de la Oficina de Software Libre y las promovidas por la Unidad de Cultura Científica desde el proyecto educaUGR.

El gráfico 4, más abajo, muestra el grado de logro en este Eje. También se recoge una tabla con todas las acciones de este Eje y el estado en que se encuentran.

Gráfico 4. Grado de ejecución del Eje 2



Fuente: Elaboración propia

Número de acciones pendientes: 0

EJECUTADA	Acción 2.1.1: Promover la incorporación de las temáticas antes mencionadas en el Plan de Adecuación Profesional de Formación del PAS y el Plan de Formación e Innovación Docente.
EJECUTADA	Acción 2.1.2: Promover la incorporación de las temáticas antes mencionadas en los cursos dirigidos al estudiantado mediante el reconocimiento de créditos.
EJECUTADA	Acción 2.2.1: Utilizar las redes existentes para difundir actividades formativas y fomentar los medios y canales de difusión.
EJECUTADA	Acción 2.2.2: Dirigir acciones de formación en materia de igualdad a enseñanzas preuniversitarias.
EJECUTADA	Acción 2.3.1: Garantizar el acceso a actividades formativas en materia de igualdad al personal responsable de la Unidad de Igualdad y personas responsables de igualdad en centros y servicios.
EJECUTADA	Acción 2.3.2: Proporcionar asesoramiento y apoyo a asociaciones estudiantiles para que promuevan la igualdad de género en sus actividades.
EJECUTADA	Acción 2.3.3: Colaborar con organizaciones y colectivos que impulsen actividades formativas con perspectiva de género y feminista.
EJECUTADA	Acción 2.3.4: Participar en reuniones de las Unidades de Igualdad de las universidades públicas andaluzas y nacionales.

Fuente: Elaboración propia

### 5.3. EJE 3: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

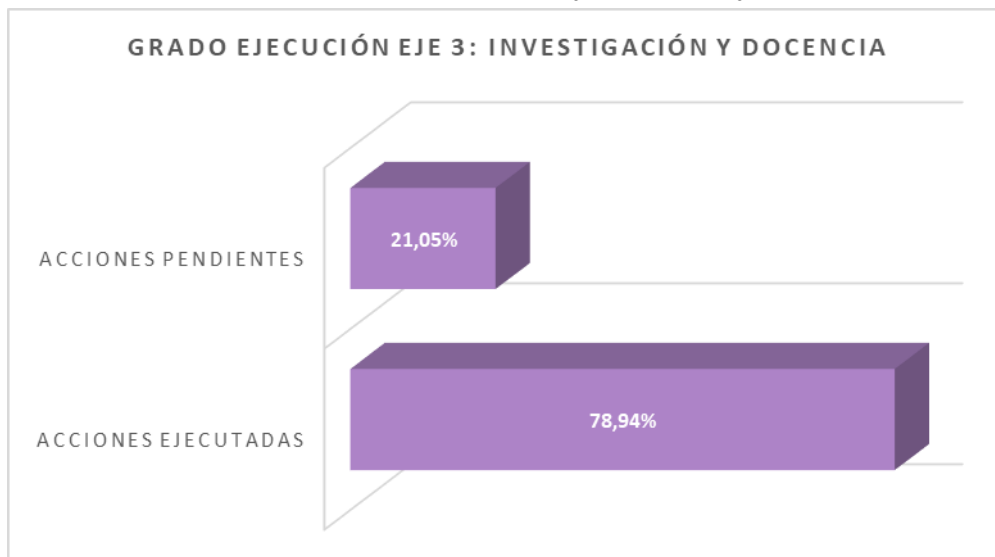
Las 19 acciones propuestas en este eje van encaminadas a fomentar la generación de conocimiento en materia de igualdad y relaciones de género, así como a avanzar en la calidad e innovación de las enseñanzas universitarias a partir de la inclusión de la perspectiva de género sobre la base de dos grandes objetivos:

- Promoción de las mujeres como sujeto y fuente de la investigación, facilitando su participación en la actividad académica e investigadora, y favoreciendo su liderazgo en grupos, proyectos y contratos de investigación.
- Generación de conocimiento crítico feminista, incentivando la participación y colaboración en proyectos de investigación nacionales e internacionales con perspectiva feminista y de género, y velando por que los proyectos de innovación docente incorporen materiales con esta perspectiva, incluyendo la aportación de las mujeres en todas las ramas del conocimiento.

El nivel de ejecución de este Eje es del **78,94%**, con un total de **15 acciones realizadas** y **4 acciones pendientes**.

El gráfico 5, más abajo, muestra el grado de logro en este Eje. También se recoge una tabla con todas las acciones de este Eje y el estado en que se encuentran.

Gráfico 5. Grado de ejecución del Eje 3



Fuente: Elaboración propia

Número de acciones pendientes: 2

EJECUTADA	Acción 3.1.1: Creación de un fondo de becas dirigido a la financiación de estudios de género y feministas, incluyendo la realización de tesis doctoral en la UGR.
EJECUTADA	Acción 3.1.2: Realizar jornadas formativas en los campus universitarios sobre la inclusión de la perspectiva de género y feminista en la investigación científica.
EJECUTADA	Acción 3.1.3: Convocar un premio a través del convenio con máster GEMMA para el reconocimiento

	institucional a los Trabajos Fin de Grado, Trabajos Fin de Máster y Tesis que aborden estudios de género y feminismos.
<b>PENDIENTE</b>	Acción 3.1.4: Adoptar las medidas necesarias para que dentro del sistema universitario se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta y se consideren afines de forma transversal a todas las titulaciones.
<b>PENDIENTE</b>	Acción 3.2.1: Convocar un premio con reconocimiento institucional al trabajo realizado por mujeres investigadoras de la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.2.2: Difundir mediante diferentes acciones las investigaciones con perspectiva de género y feminista, así como las realizadas por mujeres en la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.2.3: Promover convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas para la transferencia de resultados de investigación con perspectiva de género y feminista.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.2.4: Difundir la producción investigadora de la Universidad de Granada relativa a estudios con perspectiva de género y feminista.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.3.1: Garantizar la composición equilibrada en los grupos y proyectos de investigación, comisiones de evaluación, comités y tribunales en materia de investigación, defensa de TFG, TFM y aquellos convocados con arreglo a la evaluación única final. En los casos en que el cumplimiento estricto de esta medida provoque un perjuicio a las mujeres designadas, se podrá contar con una composición no equilibrada.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.3.2: Visibilizar la presencia de las mujeres como investigadores principales.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.3.3: Impulsar la participación de grupos de investigación de la UGR en convocatorias de I+D competitivas en las que se promuevan la igualdad de género, así como, en las que se favorezca el liderazgo por mujeres (convocatorias europeas de GERI 5-HORIZON 2020, etc.), de acuerdo con la normativa vigente.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.4.1: Establecer convenios de participación y colaboración en proyectos de investigación en el ámbito local, nacional e internacional, con perspectiva de género y feminista.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.4.2: Difundir las convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género, así como en las que se favorezca el liderazgo por mujeres.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.5.1: Fomentar la inclusión de la perspectiva de género y feminista de forma interseccional
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.5.2: Establecer medidas para incluir una perspectiva de género y feminista, así como la aportación de las mujeres en los programas docentes de las distintas disciplinas.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.5.3: Garantizar que en las distintas disciplinas las mujeres encuentren referentes tanto en la práctica como en los saberes que se les imparten, fomentando y visibilizando la presencia de mujeres expertas en su campo profesional.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.5.4: Garantizar la utilización de un lenguaje acorde a la Guía sobre lenguaje inclusivo y no sexista existente en los proyectos de innovación docente.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.5.5: Incluir la perspectiva de género y feminista como criterio para la evaluación de los proyectos de innovación docente
<b>EJECUTADA</b>	Acción 3.5.6: Garantizar la disponibilidad de materiales y recursos con perspectiva de género y feminista, que sirvan de apoyo al personal docente a la hora de diseñar el currículum y otras actividades formativas para sus asignaturas.

Fuente: Elaboración propia

En este eje destacan acciones como la creación de un premio anual para el reconocimiento institucional a los TFM, TFG y tesis doctorales convocado por el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso social y los Vicerrectorados con competencias en Grado y Posgrado, así como la realización de las jornadas doctorales de investigación en Estudios de las Mujeres y de Género, organizadas anualmente por el Instituto Universitario de Investigación en Estudios de las Mujeres y de Género. También se ha hecho una gran labor en cuanto a la difusión de la producción científica e investigadora relativa a estudios con perspectiva feminista y de género desde estos servicios y la Oficina de Gestión de la Comunicación.

Algunas acciones donde se han encontrado más dificultades para su implementación, y que habrían supuesto un avance en el sistema universitario, serían las relativas al reconocimiento de los

estudios de género como mérito a tener en cuenta y que se consideren afines de forma transversal en todas las titulaciones.

Por otra parte, destaca la incorporación de la perspectiva de género en las guías y programas docentes de las asignaturas de distintas titulaciones (más de 45 guías identificadas) y la incorporación paulatina de la perspectiva feminista y de género como criterio de evaluación en convocatorias y proyectos, así como el aumento en el número de proyectos de investigación en este ámbito (más de 60 proyectos en activo solo desde el Instituto Universitario de Investigación en Estudios de las Mujeres y de Género).

Por último, se ha creado programa de ayudas del Plan Propio de Investigación del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, para el apoyo y fomento a la investigación en materia de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

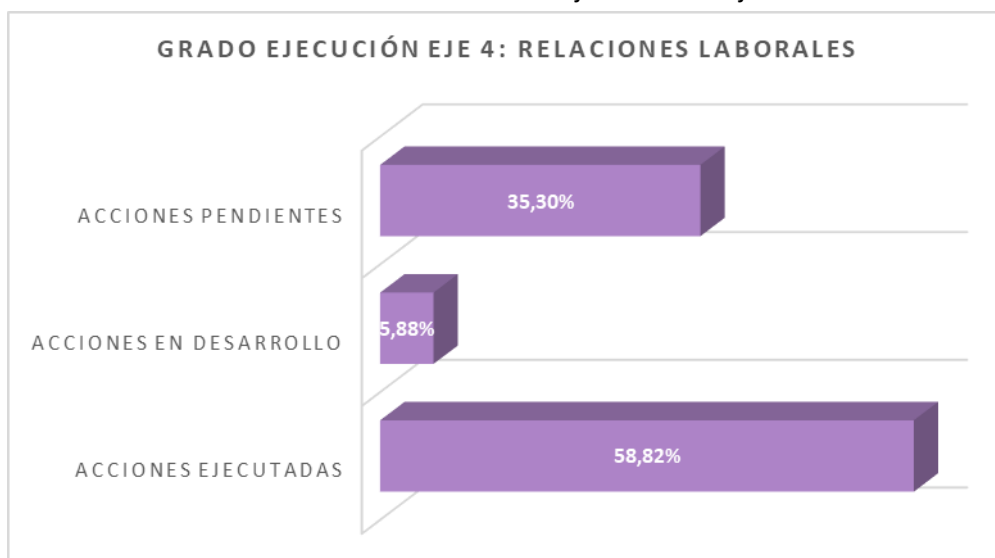
### 5.3. EJE 4: RELACIONES LABORALES

Las 17 acciones planteadas en este eje van encaminadas a conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, de manera que puedan acceder, de forma igualitaria, a trabajos igualmente remunerados y provechosos, y con las mismas perspectivas de responsabilidad y decisión.

El nivel de ejecución de este Eje es del **58,82 %**, con un total de **10 acciones realizadas**, **1 en desarrollo** y **6 pendientes de realización**.

El gráfico 6, más abajo, muestra el grado de logro en este Eje. También se recoge una tabla con todas las acciones de este Eje y el estado en que se encuentran.

Gráfico 6. Grado de ejecución del Eje 4



Fuente: Elaboración propia

Número de acciones pendientes: 6

<b>EJECUTADA</b>	Acción 4.1.1: 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.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 4.1.2: Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las áreas de la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 4.1.3: Obtener datos desagregados por sexo de la distribución de la plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones de su personal.
<b>PENDIENTE</b>	Acción 4.1.4: Elaborar informes sobre el impacto de género en los procesos de selección, acceso y promoción del personal de la UGR.
<b>PENDIENTE</b>	Acción 4.2.1: Incluir en los procesos de contratación y licitación valoraciones adicionales de aquellas empresas licitadoras que favorezcan y se adscriban al principio de igualdad de género, trato y oportunidades y/o dispongan de un plan de igualdad.
<b>PENDIENTE</b>	Acción 4.2.2: Establecer como principio en la adjudicación de plazas por categoría, área, departamento o servicio que, ante igual puntuación, y una vez se han tenido en cuenta todos los criterios de mérito, igualdad y capacidad, se adopten medidas de acción positiva atendiendo a la normativa establecida.



<b>EJECUTADA</b>	Acción 4.3.1: Garantizar el principio de representación equilibrada en los tribunales y comisiones que tengan como objeto la selección o promoción del personal, acorde a la normativa de composición aplicable a cada caso, de manera que no se estipule un porcentaje límite en el acceso de las mujeres.
<b>EN PROCESO</b>	Acción 4.3.2: Obtener datos desagregados por sexo de la composición de las comisiones, de las personas que se presenten a las plazas y de las que superen los procesos de selección.
<b>PENDIENTE</b>	Acción 4.4.1: Realizar campañas de promoción de la salud como la de prevención de cáncer ginecológico y de mama.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 4.4.2: Realizar campañas de promoción de salud de la prevención del cáncer de próstata.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 4.4.3: Realizar campañas sociosanitarias informativas y preventivas sobre salud mental.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 4.4.4: Realizar campañas sociosanitarias de carácter informativo y preventivo sensibles a las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la salud y a la prevención de la enfermedad.
<b>PENDIENTE</b>	4.4.5: Elaborar evaluaciones de riesgos psicosociales para prevenir y corregir situaciones de discriminación, acoso y violencia de género dirigidos a la comunidad universitaria, realizando un seguimiento ante los incumplimientos.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 4.4.6: Aplicar la perspectiva de género en todas las fases de las políticas públicas de salud laboral, tales como la promoción de la salud, prevención de riesgos laborales, protección de las personas y tratamiento de las alteraciones de la salud.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 4.4.7: Evaluar los puestos de trabajo de la UGR desde una perspectiva de género, emitiendo un informe anual desagregado sobre los riesgos laborales (físicos y psíquicos).
<b>EJECUTADA</b>	Acción 4.5.1: Realizar un informe de impacto de género en los presupuestos de la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 4.5.2: Realizar un informe sobre la brecha salarial con el fin de corregir la brecha salarial funcional.

Fuente: Elaboración propia

En este eje destacan la incorporación de materias relativas a igualdad en los temarios de oposiciones para el acceso a todas las áreas de la UGR, y la composición equilibrada en tribunales, comisiones y concursos, de acuerdo con la normativa vigente en cada caso.

Este eje es el que plantea mayores retos de cara a la elaboración del III Plan de Igualdad en la UGR, en tres grandes ámbitos:

- Mejora en el sistema de obtención de datos de la plantilla de la UGR, con datos desagregados por sexo, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones del personal, de las composiciones de las comisiones y personas que se presentan a plazas y superan los procesos de selección.
- Mejora en la coordinación con el Servicio de Salud y Prevención de la UGR y con la Delegación del Rector para la Salud y las Relaciones con el Sistema Sanitario (de reciente creación) para dar continuidad a las campañas sociosanitarias (como la realizada para la protección de la maternidad y la lactancia natural), así como para la elaboración de evaluaciones de riesgos psicosociales para prevenir y corregir situaciones de discriminación, acoso y violencia sexual y de género dirigidos a la comunidad universitaria, la aplicación de la perspectiva de género en todas las fases de las políticas públicas de salud laboral, y mejorar la evaluación de los puestos de trabajo de la UGR desde la perspectiva de género.
- Continuidad en la elaboración de informes de impacto de género en los presupuestos de la UGR, y comenzar a realizarlos en los anteproyectos de norma, procesos de selección, acceso y promoción del personal de la UGR, así como actualizar los informes realizados sobre la brecha salarial y ampliarlos al colectivo del PTGAS (hasta ahora se han realizado para el colectivo del PDI).

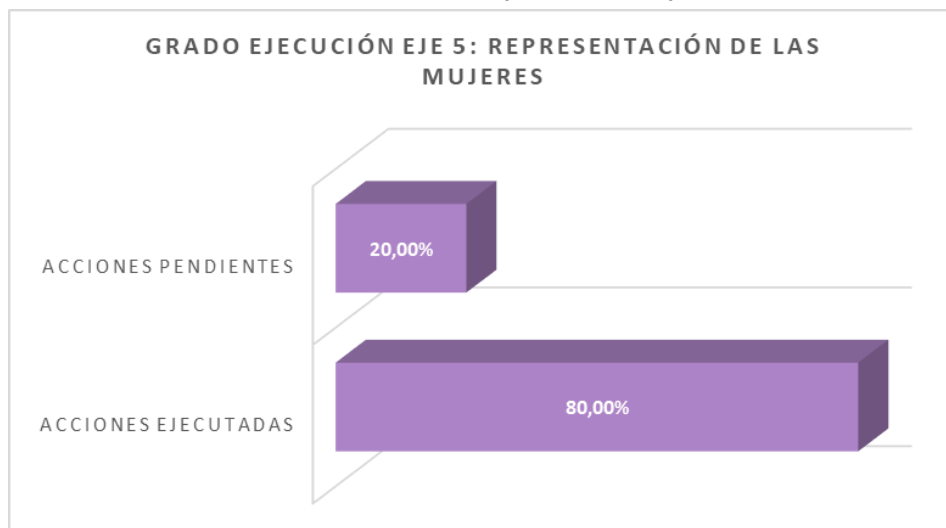
## 5.5. EJE 5: REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES

Las 10 acciones propuestas en este eje tienen por objeto garantizar la participación equilibrada entre hombres y mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos académico, laboral, social y político para el pleno disfrute de los derechos humanos y como condición necesaria para el mejor funcionamiento de la universidad. Es, también, una cuestión de gobernanza con enfoque de género.

El nivel de ejecución de este eje es del **80%**, con un total de **8 acciones realizadas** y **2 pendientes de ejecución**.

El gráfico 7, más abajo, muestra el grado de logro en este Eje. También se recoge una tabla con todas las acciones de este Eje y el estado en que se encuentran.

Gráfico 7. Grado de ejecución del Eje 5



Fuente: Elaboración propia

Número de acciones pendientes: 2

EJECUTADA	Acción 5.1.1: Garantizar que los órganos generales de gobierno y representación tengan una composición equilibrada que se ajuste al principio de paridad acorde a la normativa establecida.
EJECUTADA	Acción 5.1.2: Constituir, desde el Observatorio de Igualdad de la UGR, una comisión específica para el estudio, seguimiento y asesoramiento sobre la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad y de gobierno en la Universidad.
EJECUTADA	Acción 5.2.1: Establecer como principio en la normativa de representación del estudiantado la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
NO EJECUTADA	Acción 5.2.2: Realizar un estudio exploratorio para detectar los obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de gobierno y otros puestos de mayor responsabilidad, con el fin de proponer medidas encaminadas a superarlos.
EJECUTADA	Acción 5.2.3: Asegurar que los criterios de paridad estén presentes en todos los procesos electorales.
EJECUTADA	Acción 5.3.1: Promocionar el trabajo que están desarrollando las mujeres investigadoras dentro de los programas universitarios de estudios de las mujeres y de género.
NO EJECUTADA	Acción 5.3.2: Respetar el principio de representación equilibrada en los actos, eventos y proyectos institucionales de la UGR.
EJECUTADA	Acción 5.3.3: Impulsar, proponer y apoyar la candidatura de mujeres para nombramientos y reconocimientos institucionales.
EJECUTADA	Acción 5.3.4: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres ilustres en espacios de la universidad.

Fuente: Elaboración propia

En este eje destacan la garantía adquirida en la composición equilibrada en los órganos generales de gobierno y representación acorde a la normativa establecida, así como la realización de cuatro evaluaciones sobre la presencia de mujeres en los cargos de responsabilidad.

Por otra parte se han realizado proyectos como el programa Talento 4.0, desde la Cátedra Talento y Liderazgo de la UGR y se han ofertado talleres desde UGR emprendedora sobre liderazgo con perspectiva de género con el objeto de potenciar las habilidades de las mujeres para facilitar su acceso a órganos de gobierno y otros puestos de responsabilidad, así como se ha promocionado el trabajo que están desarrollando mujeres investigadoras desde distintos programas universitarios como el Proyecto Universitarias y Son Pioneras.

Otras iniciativas destacadas son los reconocimientos institucionales promovidos desde diferentes centros académicos a mujeres referentes, como el realizado a la socióloga M<sup>a</sup> Ángeles Durán y la filósofa trans Kim Pérez desde la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, así como el proyecto en desarrollo que tiene por objeto aumentar el número de referencias a mujeres en los espacios de la UGR con la modificación del nombre de las Aulas Magnas de facultades y escuelas.

Como retos pendientes en este eje podemos mencionar la continuidad en la realización de diagnósticos y estudios que detecten los obstáculos subjetivos y objetivos que frenan la incorporación de las mujeres a los órganos de gobierno y otros puestos de mayor responsabilidad, con el fin de proponer medidas encaminadas a superarlos. Como primera aproximación, se han realizado varios estudios *Los cuidados vinculados a la conciliación en la comunidad de la UGR*, e *Impactos de la pandemia por la COVID-19 y el confinamiento en las investigadoras del área de Ciencias Sociales desde la Perspectiva de Género* que extraen conclusiones interesantes que servirán para la redacción de los futuros planes de la UGR.

Asimismo, es importante seguir trabajando en la visibilización de las mujeres en los órganos y servicios de la institución universitaria y respetar el principio de presencia equilibrada en todos los ámbitos tal y como recogen la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

## 5.6. EJE 6: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

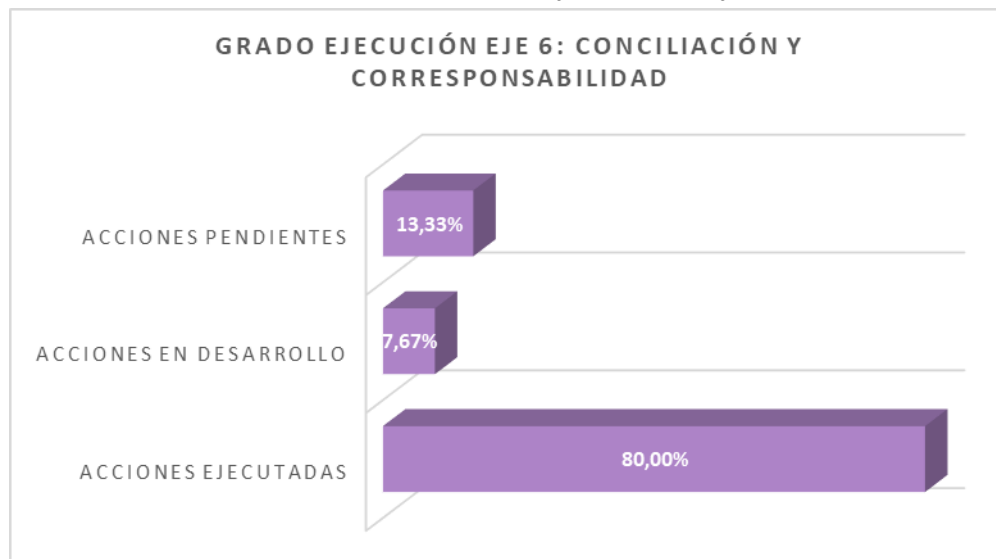
Las 15 acciones de este apartado han ido dirigidas a adoptar las medidas necesarias que garanticen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del conjunto de la comunidad universitaria, así como fomentar que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado de hijas/os, mayores y personas dependientes a través del cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PTGAS 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.

El nivel de ejecución de este eje ha sido del **80%**, con un total de **12 acciones realizadas**, **1 acción en desarrollo** y **2 acciones pendientes de realización**.

El gráfico 8, más abajo, muestra el grado de logro en este Eje. También se recoge una tabla con todas las acciones de este Eje y el estado en que se encuentran.

Gráfico 8. Grado de ejecución del Eje 6



Fuente: Elaboración propia

Número de acciones pendientes: 2

<b>EN DESARROLLO</b>	Acción 6.1.1: Elaborar un plan de conciliación y corresponsabilidad que contemple medidas específicas para garantizar 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 2 años.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 6.1.2: Garantizar a estudiantes en situación de embarazo o en los meses posteriores al parto o con necesidades de conciliación, que puedan elegir grupo, recibir tutorías en horarios compatibles, así como ausentarse de las clases o prácticas sin que ello perjudique su evaluación en las asignaturas e introducir dicha condición como uno de los criterios para la concesión de evaluación única final.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 6.1.3: Establecer prioridad en los cursos de formación para personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares.

<b>EN DESARROLLO</b>	Acción 6.1.4: Habilitar espacios de lactancia en cada centro y servicio universitario de acuerdo con la normativa vigente.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 6.1.5: Facilitar a estudiantes en situación de embarazo la solicitud de evaluación única final sin que les cuente la convocatoria durante el periodo de embarazo hasta la fecha de parto.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 6.1.6: Garantizar que las reuniones de trabajo se realicen en el marco de un horario que facilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 6.1.7: Garantizar en los casos de promoción profesional siempre que resulte posible, el mantenimiento de las condiciones de conciliación que se hayan establecido previamente.
<b>PENDIENTE</b>	Acción 6.1.8: Elaborar estadísticas de distribución de horarios desagregadas por sexo para valorar los horarios y los periodos vacacionales con el fin de facilitar la corresponsabilidad y conciliación
<b>EJECUTADA</b>	Acción 6.1.9: Incrementar la oferta formativa online a la comunidad universitaria con el objetivo de adaptar la formación a las necesidades personales y familiares.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 6.1.10: Divulgar entre la comunidad universitaria, incluidos los órganos de gobierno y las comisiones de los mismos, las medidas de conciliación existentes en la UGR y concienciar sobre la importancia de la misma, así como de la corresponsabilidad.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 6.1.11: Elaborar estudios de impacto de género que aborden la necesidad de conciliar y sobre la obstaculización de la promoción profesional de las mujeres que pertenecen al PDI y al PAS.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 6.1.12: Impulsar como criterio en la elección del POD, sobre todo en lo referente al horario, a las mujeres y hombres docentes con hijos/as y personas dependientes a su cargo, según los criterios establecidos en la normativa vigente.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 6.2.1: Incluir en las convocatorias y normativas relacionadas con el estudiantado y PDI medidas de conciliación y corresponsabilidad, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupo.
<b>PENDIENTE</b>	Acción 6.2.2: Valorar como criterio de contratación de empresas o entidades la promoción y aplicación por parte de éstas de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 6.2.3: Promover una cultura de corresponsabilidad con especial atención al desempeño de tareas domésticas, de cuidados en las actividades formativas dirigidas a la comunidad universitaria, buscando incidir especialmente en el público masculino.

Fuente: Elaboración propia

Para el desarrollo de este eje se ha creado una instrucción para la introducción de criterios de conciliación corresponsable para la elección/adequación de horarios docentes en el Plan de Ordenación docente en lo que respecta al PDI, y una instrucción para la introducción de criterios de conciliación corresponsable para la modalidad de evaluación única final en lo que se refiere al estudiantado.

Además se ha elaborado una guía de manera colectiva a través de la RUIGEU en la que se incluyen buenas prácticas sobre teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de covid-19, así como se ha elaborado desde esta red el informe Políticas de Igualdad Universitarias, donde se incluyen recomendaciones en materia de conciliación corresponsable, que dan cobertura a algunas de las acciones planteadas en este plan, como garantizar que las reuniones de trabajo se realicen en el marco de un horario que facilite la conciliación. En este sentido, muchos de los centros académicos, departamentos e institutos universitarios de investigación de la UGR han elaborado sus propios planes de conciliación (también de igualdad), como se refleja en el análisis comparado de sus estrategias y planes para la promoción de la conciliación a través de la selección de los objetivos elegibles de igualdad y conciliación del contrato programa de la UGR, durante los años en que ha estado en vigor, donde se pone de manifiesto la adopción de distintas medidas que repercuten directamente en la mejora de las condiciones de conciliación del personal adscrito al centro/departamento/instituto correspondiente.

Otro instrumento que se considera de gran utilidad, y que responde a la necesidad de aunar en un solo documento toda la información en materia de conciliación en la UGR, con el objeto de conocer

las medidas y derechos de conciliación existentes, ha sido la elaboración de una guía de conciliación corresponsable. A través de la realización de un mapeo, se están inventariando todas las medidas de conciliación de ámbito estatal, autonómico y propio de la institución, aplicables en el seno de la UGR, dirigidas al PTGAS, PDI y estudiantado, donde también se incluyen todos los programas de acción social que gestiona el Gabinete de Acción Social de la UGR.

En lo que se refiere al PTGAS, Gerencia ha creado un portal de permisos, vacaciones y licencias, y se ha elaborado el Reglamento por el que se regula el teletrabajo para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Granada, donde se recoge la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo por conciliación de la vida laboral y familiar, por motivos de salud y violencia de género en su "Capítulo V. Conciliación, situaciones de crisis y extraordinarias".

Una de las acciones más destacadas de este eje se corresponde con la realización de un Plan de Conciliación Corresponsable de la UGR, cuyo objeto es elaborar una política universitaria que refleje la estrategia de conciliación de la Universidad de Granada. Para su diseño, se ha elaborado una encuesta sobre cuidados, conciliación y corresponsabilidad, se han convocado los I Encuentros participativos para la elaboración de dicho plan, así como se han realizado grupos focales dirigidos a cada uno de los colectivos (PDI, PTGAS y estudiantado), además de la realización de varios estudios de investigación como "Los cuidados vinculados a la conciliación en la comunidad de la UGR", del Instituto Universitario de Investigación en Estudios de las Mujeres y de Género de la UGR, o la participación en el Estudio sobre la Brecha Salarial de Género del Ministerio de Universidades. Todas estas acciones están encaminadas a conocer las percepciones, necesidades y dificultades en esta materia, así como recoger las propuestas de mejora tanto del personal como del estudiantado de la UGR.

Por otra parte, se han realizado formaciones y acciones de sensibilización conducentes a generar una cultura de la corresponsabilidad que deconstruya los roles de género, que analice el modelo de cuidados actual con perspectiva de género, conectándolo con la universidad, y que ofrezca herramientas para la gestión de los cuidados y de la salud.

## 5.7. EJE 7: ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Este eje, con 18 acciones propuestas, se constituye como uno de los más ambiciosos por el impacto de sus políticas en la comunidad universitaria conforme al alcance planteado: eliminar todas las formas de acoso y relaciones de dominación que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas la coacción y las amenazas de tales actos.

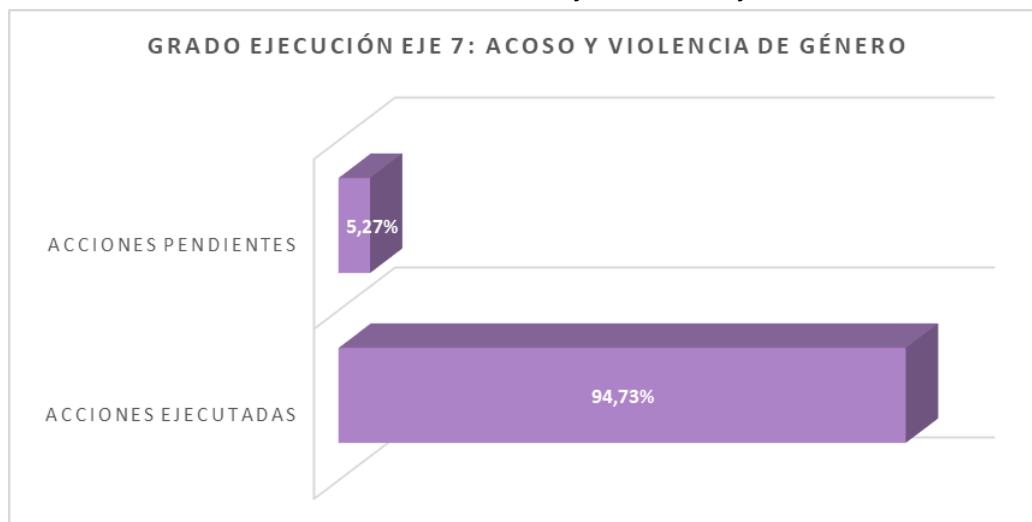
Para ello se plantean dos objetivos:

- 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. Este Protocolo está siendo revisado y actualizado en este momento.
- Garantizar una atención especializada ante estas circunstancias, respetando el mantenimiento de todos los derechos laborales y académicos.

El nivel de ejecución de este eje ha sido del **94,73%** con un total de **17 acciones realizadas** y **1 acción pendiente**.

El gráfico 9, más abajo, muestra el grado de logro en este Eje. También se recoge una tabla con todas las acciones de este Eje y el estado en que se encuentran.

Gráfico 9. Grado de ejecución del Eje 7



Fuente: Elaboración propia

Número de acciones pendientes: 1

<b>EN DESARROLLO</b>	Acción 7.1.1: Desarrollar una Red contra la Violencia de Género en la UGR de agentes claves para la prevención, detección y actuación frente a la violencia de género en el marco del convenio entre el Máster GEMMA y dicha Red
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.1.2: Celebrar un homenaje a las personas pertenecientes a la comunidad universitaria asesinadas por violencia machista.
<b>EJECUTADA</b>	Acción: 7.1.3: Difundir el Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso de la UGR en todos los centros y facultades, en el comienzo de cada curso académico.
<b>EJECUTADA</b>	7.1.4: Difundir a través de los medios de comunicación de la UGR el Protocolo de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso.

<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.1.5: Hacer accesible el Protocolo de Prevención y Respuesta ante el Acoso a la comunidad universitaria mediante la elaboración y divulgación de una guía ilustrativa que sintetice los mecanismos y procesos de actuación establecidos y facilite el acceso a los mismos.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.1.6: Difundir el número de personas que se acogen al procedimiento tanto formal como informal del Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso de la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.1.7: Ofertar recursos de formación obligatoria sobre el Protocolo de Prevención y Respuesta ante el Acoso y violencia de género a la comunidad universitaria de nuevo ingreso.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.1.8: Establecer redes de colaboración con las asociaciones de movilidad internacional estudiantil para prevenir, detectar y actuar contra las situaciones de discriminación y acoso contempladas dentro del Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso de la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.2.1: Proporcionar información y acompañamiento, atención psicológica y derivar a los servicios especializados a la comunidad universitaria ante situaciones de acoso y/o violencia género.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.2.2: Gestionar con agilidad, sigilo y secreto el ejercicio de los derechos a permisos, movilidad y excedencia a víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.2.3: Evaluar las consultas sobre casos de discriminación, violencia y acoso de la comunidad universitaria.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.2.4: Establecer alianzas externas con otros organismos, instituciones y entidades de atención a víctimas de violencia de género para canalizar y tratar los casos detectados.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.3.1: Facilitar a las personas de la comunidad universitaria víctimas de violencia de género la tramitación de la exención de matrícula de acuerdo con la normativa vigente, en coordinación con la Unidad de Igualdad.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.3.2: Establecer medidas de acción positiva dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género en lo referente al acceso a la universidad.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.3.3: Incluir en la normativa de la universidad las situaciones de acoso o violencia de género entre los criterios a valorar por la comisión de permanencia de estudiantes.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.3.4: Facilitar la adaptación de horario y asignaturas a estudiantes víctimas violencia de género o acoso, priorizando su bienestar y preferencias.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.3.5: Posibilitar a las personas trabajadoras de la comunidad universitaria víctimas de acoso o violencia de género la reducción de la jornada y la adaptación del horario laboral, de acuerdo con sus preferencias y bienestar.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 7.3.6: Realizar el traslado de expediente a estudiantes en condición de víctima de violencia de género acreditada desde la Unidad de Igualdad de la UGR, garantizando el mantenimiento de sus derechos académicos.

Fuente: Elaboración propia

Para cumplir las acciones propuestas en este Eje se ha reforzado la Red universitaria contra la violencia de género, impulsada por el Instituto Andaluz de la Mujer a través de la impartición de formaciones sobre violencias sexuales y de género, dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria, y la creación de enlaces de igualdad en los centros académicos y distintos servicios universitarios, así como en residencias mayores y colegios universitarios. Para ello y como iniciativa destacada durante la vigencia del plan, destaca la habilitación de Puntos Violeta en los distintos campus y complejos de la UGR, coordinados desde la Unidad de Igualdad y Diversidad, y desde donde se hacen visibles todos los recursos y dispositivos que pone al servicio de la comunidad universitaria (formaciones, acogida e información, atención psicológica, asesoramiento jurídico especializado, etc.).

Además, se ha hecho un gran esfuerzo en cuanto a la difusión del Protocolo de la UGR para la prevención y respuesta ante el acoso a través de distintas acciones, como la creación de una guía ilustrada. Cabe destacar que en este momento está pendiente de aprobación el nuevo protocolo de la Universidad de Granada para la prevención, protección y actuación contra el acoso sexual, el acoso por razones de género y otras conductas contrarias a la libertad sexual, y para la eliminación



de las violencias sexuales y de género, que supone un paso más en la lucha y compromiso de la UGR ante este reto.

Por último, se han llevado a cabo acciones que garantizan a las personas de la comunidad universitaria víctimas de violencia de género, acoso sexual y acoso por razones de género, la conservación y el mantenimiento de todos sus derechos laborales o académicos, destacando la incorporación en la normativa universitaria de estas situaciones entre los criterios a valorar por la Comisión de Permanencia del estudiantado en la universidad, y la elaboración de informes por parte de la Unidad de Igualdad y Diversidad para la realización de adaptaciones curriculares por parte de los centros académicos a estudiantes que han sufrido violencia de género.

Cabe destacar, por último, la participación de la UGR en proyectos de investigación europeos como UNISAFE (*Ending gender-based violence*) a través del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, así como el impulso de estudios como “Prevalencia del acoso sexual en estudiantado de la UGR” y “Políticas de igualdad en la Universidad de Granada en el contexto de la covid-19”.

## 5.8. EJE 8: PERSONAS LGTBI

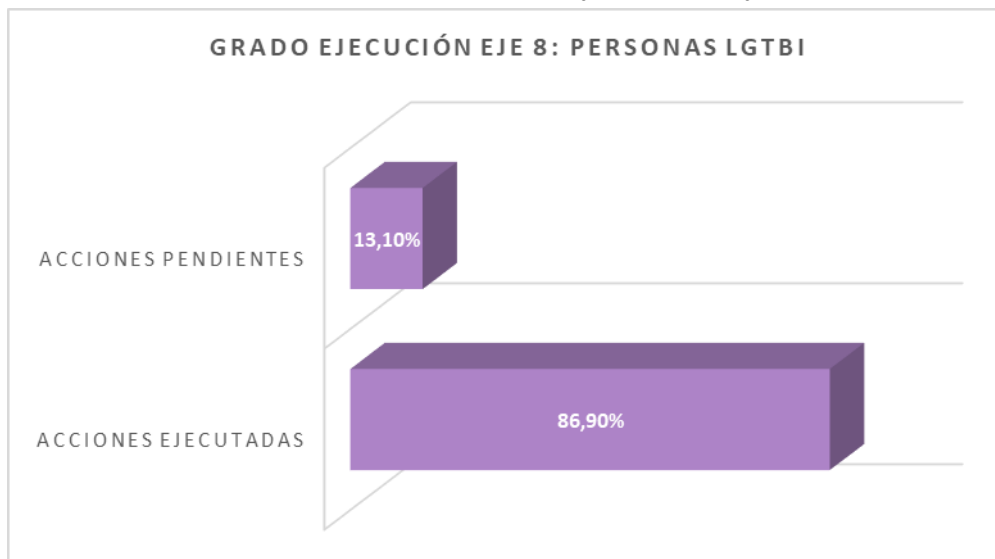
La UGR fue la primera institución universitaria en incluir un Eje sobre Personas LGTBI en el Estado español. Este Eje cuenta con 23 acciones propuestas, lo que supuso un hito y un avance en el compromiso de la UGR con las políticas de igualdad y la diversidad sexual, corporal y de género, una práctica inclusiva en el marco de los Estudios y las Políticas Universitarias Feministas y de Género que han ido replicado muchas otras universidades en todo el territorio español.

Las acciones encaminadas a la consecución de este eje tienen por objeto adoptar todas las medidas necesarias que garanticen la visibilidad y la protección de las personas con orientación, identidad o expresión sexual, corporal y de género que no se correspondan con el modelo cis heterosexual dominante, ni con el patriarcado.

El nivel de desarrollo de este eje es del **86,9 %**, con un total de **20 acciones realizadas** y **3 pendientes de ejecución**.

El gráfico 10, más abajo, muestra el grado de logro en este Eje. También se recoge una tabla con todas las acciones de este Eje y el estado en que se encuentran.

Gráfico 10. Grado de ejecución del Eje 8



Fuente: Elaboración propia

Número de acciones pendientes: 3

<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.1.1: Favorecer, fortalecer y visibilizar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre diversidad sexual, corporal y de género, así como sobre la realidad social de las personas LGTB dentro de la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.1.2: Visibilizar la labor de personas referentes del colectivo LGTB en la historia.
<b>NO EJECUTADA</b>	Acción 8.1.3: Promover y visibilizar la presencia de las personas trans e intersex en el mundo del deporte universitario, a través de la concienciación de la comunidad universitaria.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.1.4: Establecer medidas para incluir una perspectiva de diversidad corporal, sexual y de género, así como las aportaciones de personas del colectivo LGTB en los programas docentes de las distintas disciplinas.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.1.5: Hacer visibles a personas referentes del colectivo LGTB en los espacios de la universidad.

<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.1.6: Organizar y colaborar en campañas de concienciación, formación y prevención de comportamientos lesbofóbicos, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos, dirigidos a la comunidad universitaria.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.1.7: Promover la celebración de jornadas, congresos y seminarios que den visibilidad al colectivo LGTB.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.1.8: Facilitar la interacción del estudiantado con personas que trabajan en el ámbito LGTB.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.1.9: Adquirir material específico sobre la diversidad sexual, corporal y de género, así como la diversidad familiar en los centros.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.1.10: Organizar actividades formativas y de concienciación con motivo de la celebración del Día Internacional del Orgullo LGTB.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.1.11: Convocar un premio con reconocimiento institucional a las Tesis, Trabajos Fin de Máster y Trabajos Fin de Grado que aborden temas relativos a la diversidad sexual, corporal y de género.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.1.12: Convocar un premio con reconocimiento institucional a TFG, TFM y Tesis que aborden temas relativos a la diversidad sexual, corporal y de género.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.1.13: Crear un fondo de becas dirigido a la financiación de estudios sobre la temática LGTB.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.2.1: Informar y asesorar sobre el procedimiento integral de confirmación sexual.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.2.2: Divulgar el Protocolo para el Cambio de Nombre de las Personas Transexuales, Transgénero e Intersexuales en la Universidad de Granada, través de los medios de comunicación y charlas informativas.
<b>NO EJECUTADA</b>	Acción 8.2.3: Revisar y actualizar las guías docentes en aquellas disciplinas que consideren la transexualidad y la intersexualidad como patologías.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.2.4: Realizar campañas específicas de promoción de la salud dirigidas a personas del colectivo LGTB.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.3.1: Implementar la Oficina LGBTI dentro de la Unidad de Igualdad.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.3.2: Garantizar la creación de baños y otros espacios multigénero e inclusivos.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.3.3: Realizar un informe anual que analice las situaciones de discriminación LGTBfóbicas en la UGR.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.3.4: Garantizar atención y apoyo personalizado a las personas de la comunidad universitaria que sufran cualquier tipo de discriminación por razón de su orientación, identidad o expresión de género.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 8.4.1: Colaborar en proyectos de investigación que promuevan y defiendan el derecho a la vida, la igualdad, la libertad y la no discriminación de las personas LGTB.
<b>NO EJECUTADA</b>	Acción 8.4.2: Establecer una red de coordinación entre los sistemas educativo, sanitario y social para garantizar una atención efectiva y adecuada a personas trans e intersex.

Fuente: Elaboración propia

Cabe destacar las numerosas acciones formativas como de prevención y sensibilización promovidas e implantadas durante el período de vigencia del plan, tales como la campaña OrgulloUGR, que tiene lugar anualmente durante el mes de junio, en conmemoración del Día Internacional del Orgullo LGTBQIA+, el 28 de junio.

En cuanto a la visibilización de personas referentes del colectivo LGTBQIA+, destacan las jornadas anuales "Las personas mayores LGTB. Avanzando hacia un futuro sin barreas" y la exposición itinerante "Lesbianas en la historia", que ha recorrido distintos centros académicos de la UGR. Como formación novedosa, se realizó el seminario para la introducción de la perspectiva de género y atención a la diversidad LGTBQIA+ dirigida al PDI y destacan las 8 ediciones realizadas del curso "Universidad, Identidades Sexuales y de Género".

Otras iniciativas a resaltar son la creación del Laboratorio LGTBQ+ «Elena de Céspedes» en La Casa del Estudiantado, del Vicerrectorado de Estudiantes y Vida Universitaria, y la creación del Aula de Disidencias en Educación UGR, de la Facultad de Ciencias de la Educación, a través de un proyecto de investigación concedido por el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

Respecto al objetivo que comprende la garantía en la defensa del derecho a la autodeterminación de género, la atención educativa, social, familiar y sanitaria de las personas LGTBQIA+, se han realizado numerosas acciones de difusión del Protocolo de cambio de nombre de las Personas Transexuales, Transgénero e Intersexuales en la Universidad de Granada a través de los medios de comunicación y charlas informativas, así como numerosas campañas específicas dirigidas al colectivo LGTBQIA+, en colaboración con CEJOS (Centro Juvenil de Orientación para la Salud), que depende de la Delegación del Rector para la Salud y las Relaciones con el Sistema Sanitario.

Por otra parte, se han creado baños multigénero en varias facultades de la UGR (Bellas Artes, Traducción e Interpretación, Filosofía y Letras y Ciencias Políticas y Sociología) y en el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, y cada vez son más los estudios, investigaciones e iniciativas en materia de diversidad sexual, corporal y de género que se están desarrollando desde la UGR (17 desde el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia).

## 5.9. EJE 9: NUEVAS MASCULINIDADES E IGUALDAD

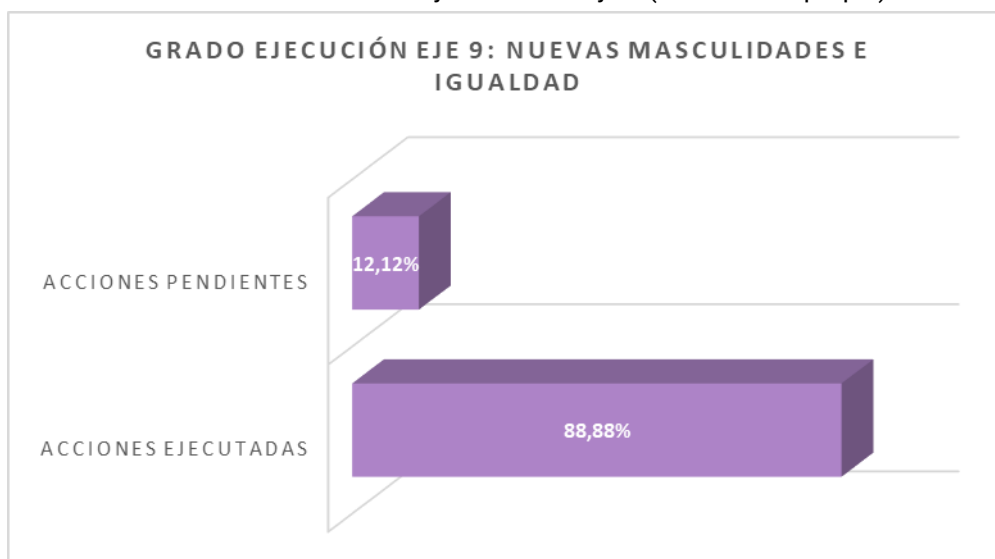
Este eje, junto con el anterior, fue de nueva creación con el II Plan de Igualdad de la UGR con respecto al I Plan. Las 9 acciones propuestas en este eje tienen como objeto promover la igualdad real a partir de la sensibilización y concienciación sobre nuevas masculinidades siguiendo dos premisas:

- La sensibilización y formación al conjunto de la comunidad universitaria sobre masculinidades, hombres e igualdad, con el fin principal de fomentar modelos basados en la corresponsabilidad y las relaciones igualitarias.
- 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.

El nivel de desarrollo de este eje es del **88,88 %**, con un total de **8 acciones realizadas** y **1 pendiente de ejecución**.

El gráfico 11, más abajo, muestra el grado de logro en este Eje. También se recoge una tabla con todas las acciones de este Eje y el estado en que se encuentran.

Gráfico 11. Grado de ejecución del Eje 9 (Elaboración propia)



Fuente: Elaboración propia

Número de acciones pendientes: 1

EJECUTADA	Acción 9.1.1: Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización (jornadas, campañas de concienciación, etc.) dirigidas a hombres para el fomento de nuevos modelos de masculinidad, corresponsabilidad y relaciones igualitarias.
EJECUTADA	Acción 9.1.2: Favorecer, fortalecer y visibilizar el desarrollo de estudios e investigaciones científicas sobre nuevas masculinidades, hombres e igualdad.
EJECUTADA	Acción 9.1.3: Buscar y visibilizar la labor de personas referentes y especializadas en nuevas masculinidades.
EJECUTADA	Acción 9.1.4: Llevar a cabo talleres dirigidos a los hombres sobre inteligencia emocional y gestión de las emociones.
EJECUTADA	Acción 9.1.5: Convocar un premio con reconocimiento institucional a los Trabajos Fin de Grado, Trabajos Fin de Máster y Tesis que aborden temas relacionados con nuevas masculinidades.

<b>EJECUTADA</b>	Acción 9.1.6: Adquirir material específico sobre nuevas masculinidades en los centros.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 9.2.1: Promover el establecimiento de redes de colaboración con organizaciones, asociaciones locales, nacionales e internacionales de hombres por la igualdad que trabajen por la deconstrucción y superación de estereotipos de género.
<b>EJECUTADA</b>	Acción 9.2.2: Facilitar la interacción del estudiantado con personas investigadoras que trabajan en el ámbito de nuevas masculinidades.
<b>NO EJECUTADA</b>	Acción 9.2.3: Establecer convenios de colaboración con entidades que ofrezcan atención especializada para deconstruir los estereotipos de género.

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las acciones de formación y sensibilización, destacan las cinco ediciones desarrolladas del MOOC Masculinidad y Violencia, impulsado por la Unidad de Igualdad y Diversidad a través de la financiación obtenida desde el Pacto de Estado contra la violencia de género e implantado desde el CEPRUD (Centro de Producción de Recursos para la Universidad Digital) a través de la plataforma abierta UGR. También se han realizado los talleres sobre la deconstrucción de los roles de género en el ciclo sobre cuidados, conciliación y corresponsabilidad de la Unidad de Igualdad y Diversidad, y las charlas formativas Trabajando con Hombres organizadas por la Red de Hombres por la Igualdad y el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.

Otra iniciativa que cuenta con tres ediciones es el Ciclo de Cine “Masculinidades Disidentes”, organizado desde la Unidad de Igualdad y Diversidad, el Instituto Universitario de Investigación en Estudios de las Mujeres y de Género, la coordinación del Máster GEMMA (Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género) y la Red de Hombres por la Igualdad de Granada.

Desde el Servicio de Bibliotecas se han adquirido 53 nuevos títulos que abordan el estudio sobre masculinidades igualitarias, y se han desarrollado jornadas que facilitan la interacción del estudiantado con personas investigadoras que trabajan en el ámbito de las masculinidades dentro de los Estudios de Género, como la mesa redonda Investigando la masculinidad, pautas para la deconstrucción desde la perspectiva de hombres investigadores.

Como retos pendientes en este eje está reforzar las redes establecidas con organizaciones y asociaciones de distinto ámbito, así como el establecimiento de convenios de colaboración con entidades que ofrezcan atención especializada.

## 6.

**RECOMENDACIONES FINALES**

A partir de la evaluación realizada sobre el II Plan de Igualdad, se pueden extraer ciertas recomendaciones generales y metodológicas a tener en cuenta en un futuro próximo para la elaboración del III Plan de Igualdad de la UGR, como son las siguientes:

1. Para conocer la situación de la UGR desde una perspectiva de género, se observa la necesidad de obtener los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico en materia de igualdad desagregados por sexo, tal y como se recoge en la normativa vigente.
2. Respecto a los indicadores que se establezcan, deben ser concretos, precisos, alcanzables, medibles y acordes con la acción para la que se han definido, lo que sin duda facilitará el trabajo de seguimiento y evaluación.
3. Es conveniente, del mismo modo que ocurre con los indicadores, formular de manera precisa y clara las acciones a desarrollar en el próximo plan, con la finalidad de obtener un mayor grado de comprensión y para hacer posible la evaluación del grado de consecución de las mismas.
4. Para ello, es también necesario crear bases de datos del seguimiento y hacer un seguimiento exhaustivo de cada una de las acciones recogidas en el Plan.
5. Se recomienda realizar un proceso participativo abierto a toda la comunidad universitaria (PDI, PTGAS y estudiantado) con el objeto de recoger sus aportaciones de cara a la elaboración del III Plan de Igualdad, así como contar con el asesoramiento de entidades y organismos externos.
6. Asimismo, se recomienda reforzar las redes de colaboración entre el conjunto de las Unidades de Igualdad y Diversidad de las universidades públicas españolas y, sobre todo, de las andaluzas, de cara a establecer marcos comunes de actuación desde el diseño hasta la implementación, seguimiento y evaluación de sus respectivos planes de igualdad.
7. Se sugiere establecer mecanismos efectivos de coordinación desde la unidad responsable con los distintos servicios y agentes responsables de la ejecución de las acciones previstas en el plan con el objeto de llevar un registro y control continuo en su evolución.
8. Se recomienda utilizar distintos instrumentos de diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, que permitan conocer en profundidad las necesidades, inquietudes y aportaciones de las personas beneficiarias de las acciones propuestas en el III Plan de Igualdad de la UGR.
9. Se sugiere elaborar un plan de comunicación y difusión para el III Plan de Igualdad de la UGR, que asegure un mayor conocimiento del mismo y que permita se configure como un instrumento útil y alcanzable para el conjunto de la comunidad universitaria, donde además queden delimitadas las responsabilidades de cada uno de los órganos y servicios implicados en su ejecución.

