



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*





# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>2. SEGUIMIENTO</b>	<b>15</b>
<b>3. MARCO LEGAL</b>	<b>17</b>
<b>4. EJES Y ACTUACIONES DEL II PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>21</b>
<b>1. Cultura de Igualdad</b>	<b>27</b>
<b>2. Formación</b>	<b>33</b>
<b>3. Investigación y Docencia</b>	<b>35</b>
<b>4. Relaciones laborales</b>	<b>39</b>
<b>5. Representación de las mujeres en la UGR</b>	<b>43</b>
<b>6. Conciliación y Corresponsabilidad</b>	<b>45</b>
<b>7. Acoso y violencia de género</b>	<b>47</b>
<b>8. Personas LGTB</b>	<b>51</b>
<b>9. Nuevas Masculinidades e Igualdad</b>	<b>55</b>



## 1.

## INTRODUCCIÓN

Un plan de acción es mucho más que la recopilación de una serie de medidas para conseguir unos determinados objetivos. Un plan de actuación institucional es el reflejo del compromiso de la institución con la realidad que lleva a actuar en ese sentido, y cuando el plan se centra en la igualdad, las referencias cercanas plasmadas en sus líneas estratégicas se ven superadas por dos hechos:

1. Por la responsabilidad histórica con quienes desde siglos atrás han venido trabajando para lograr hacer de la igualdad parte de la realidad, no sólo desde el punto de vista formal, algo que sí reflejan las diferentes leyes y normativas, sino como ideal y principio sobre el que organizar la convivencia.
2. Por el compromiso adquirido con un futuro que a partir de ese momento será consecuencia de lo que se haga o se deje de hacer desde la propia institución.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Granada aglutina esta responsabilidad histórica y el compromiso con un futuro que aparece conectado al presente a través de la determinación de alcanzarlo, de lo contrario solo sería un sueño o una utopía. La responsabilidad de la Rectora y su Equipo de Gobierno fue esa: liderar un proyecto de futuro desde la Universidad de Granada para toda la sociedad. Por eso su propuesta se centra en las personas y las personas en la igualdad, pues no hay nada más fácil que dejar actuar a la deriva del tiempo para alcanzar el logro de lo previsible, pero también para perpetuar las injusticias institucionales y sociales que en su día se levantaron sin el pilar de la igualdad, la cual no sólo era desconsiderada, sino que era presentada como un obstáculo o un problema.

Los tiempos han cambiado y con ellos los argumentos, pero no tanto los valores y muchas de las ideas que entienden que un modelo basado en la desigualdad y en la jerarquización consecuente es inevitable, y resulta adecuado para organizar las relaciones dentro y fuera de la universidad.

La sociedad se ha transformado y la universidad también, pero mientras que los avances en la mayoría de los espacios y ramas del saber no han levantado una crítica más allá del debate, ni han dado lugar a una reacción obstruccionista, todo lo conseguido sobre la igualdad sí ha generado una reacción dirigida a detener los avances en ese sentido y, en la medida de lo posible, intentar recuperar parte del espacio considerado como perdido. Hoy quien hace difícil los tiempos que vivimos no son las circunstancias, sino sus minutos, pues son ellos los que están ocupados por la crítica y los ataques a la igualdad, como se puede ver en estos días en determinadas posiciones sociales, políticas e institucionales.

La sociedad del conocimiento debe ser también la sociedad de los valores basados en los Derechos Humanos, pues un conocimiento sin valores solo será información. Y la universidad, ahora más que nunca, debe ocupar ese espacio de referencia para crear un conocimiento que vaya más allá de los datos y la información. Y para lograrlo es fundamental la igualdad, de lo contrario el proceso científico-técnico y sus consecuencias sociales servirán para afianzar el modelo social existente.

El II Plan de Igualdad parte de esta apuesta de la Universidad de Granada para cambiar los factores y circunstancias que dan lugar a la injusticia social que también afecta a la propia universidad.

El “I Plan de Igualdad” de la UGR (2011-2014) supuso estructurar por primera vez las medidas dirigidas a promocionar la Igualdad y a corregir la desigualdad dentro de la Universidad de Granada. Para lograrlo se elaboraron 8 ejes centrados, fundamentalmente, en la “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Debido a que se trata de la primera normativa que cuenta la Universidad de Granada en materia de igualdad, encontramos que sus objetivos son generales, por lo que el desarrollo de las acciones planteadas se centra en aspectos muy específicos. Ejemplo de ello, lo vemos en el eje VII (Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación), en el cual se detallan seis acciones enfocadas en la prevención y la aprobación de normativas como el protocolo de prevención y respuesta ante el acoso, o el eje IV (Comunicación, imagen y lenguaje institucional).

Como consecuencia, el diagnóstico refleja que en el tiempo transcurrido se ha desarrollado un 74 % del mismo. No obstante, este porcentaje ha de entenderse dentro del contexto y en relación a las acciones que fueron diseñadas. En contraposición, los ejes donde se ha logrado un menor desarrollo de las acciones planteadas son el Eje VIII (Conciliación de la vida laboral, familiar, y personal y tiempo de trabajo), y el Eje VI (Acceso, selección, promoción y desarrollo profesional, clasificación profesional y retribuciones). Estos resultados reflejan en cierto modo las dificultades de poner en marcha medidas estructuradas sobre la Igualdad, así como la necesidad de responder primero ante lo más objetivo y trascendente, mientras que los elementos más estructurales resultan difíciles de modificar y remover.

El II Plan de Igualdad surge como un puente entre esa realidad histórica y el reto adquirido con el futuro desde un presente y una realidad social que en estos últimos años se ha transformado más que en muchas décadas anteriores.

Para ello deja atrás las dos referencias formales que reducen el valor de la igualdad a los escenarios donde puede ser puesta en cuestión:

1. Por un lado, la idea de limitar la Igualdad al concepto de “oportunidad”, como si antes y después existiera en su plenitud.
2. Y por otro, la referencia a “hombres y mujeres”, como si aquello que no surgiera alrededor de las relaciones entre unos y otras no estuviera relacionado con la Igualdad.

La apuesta de la Universidad de Granada ha sido con los valores y con las personas, por ello el nuevo plan se desarrolla bajo la denominación de “II Plan de Igualdad de la Universidad de Granada”. El conjunto de las acciones diseñadas se dirigen al conjunto de la comunidad universitaria, entendiéndose por esta el alumnado, personal docente e investigador, personal de administración y servicios así como el personal de servicios externalizados quienes también han de regirse bajo los principios rectores de igualdad aquí recogidos.

Este II Plan de Igualdad se articula alrededor de 9 ejes, 34 objetivos y 151 acciones que buscan el objetivo principal de crear una cultura de Igualdad en la Universidad de Granada, desde la que las diferentes funciones y responsabilidades desarrolladas en los distintos ámbitos (docencia, investigación, relaciones laborales, formación, representatividad, conciliación y corresponsabilidad...) se lleven a cabo libres de los elementos de la desigualdad y en busca de ampliar y consolidar la Igualdad dentro de la propia institución, pero al mismo tiempo con una clara vocación social que rompa con muchos de los obstáculos que impiden avanzar en ese mismo sentido.

Para ello el II Plan ha incorporado dos ejes innovadores en la estrategia seguida hasta ahora por el resto de universidades, ejes destinados a incidir en las personas como responsables de esta

transformación en la universidad, y a partir de ella llegar a la sociedad para incorporarla a la cultura de igualdad. Son los ejes VIII (LGTBI) y IX (Nuevas masculinidades e Igualdad). Además incorpora en las medidas contempladas del Eje VI (Conciliación y Corresponsabilidad) el compromiso por desarrollar un Plan específico (Plan Concilia) que aglutine y regule todas las medidas relativas a los derechos de la comunidad universitaria.

El proceso seguido para alcanzar este resultado se ha centrado en el trabajo desarrollado por la Unidad de Igualdad y Conciliación como estructura encargada de la coordinación e impulso de las diferentes iniciativas destinadas a lograr una amplia participación de toda la comunidad universitaria, de manera especial de quienes por su trabajo y compromiso han profundizado en todas las cuestiones referentes a la igualdad. De manera esquemática las personas, organizaciones y grupos que han participado han sido:

## COMISIÓN TÉCNICA Y PARTICIPANTES

### Grupo de trabajo en el proceso de debate y elaboración del Plan

- Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad. Margarita Sánchez Romero
- Vicerrectora de Responsabilidad Social, Igualdad e Inclusión. Teresa María Ortega López (2015-2019)
- Director de la Unidad de Igualdad y Conciliación. Miguel Lorente Acosta
- Director de Área. Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad. Alejandro Martínez Escoriza
- Coordinadora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada. C. Carolina Martín Martín
- Coordinador de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada. Pedro C. López Graos
- Adjunta al Área de Igualdad de la Universidad de Granada. Carmen Pilar Carabaño Molina (2017-2019)
- Personal de la Unidad de Igualdad y Conciliación: Andrea Turiso Sanz, Sara Barrales Reyes, Demetrio Carmona Derqui, Noelia Rebollo Pérez, Luisa Winter Pereira
- Sindicato CCOO: Adelina Sánchez Espinosa, Ana Rubio López, Juan Gabriel Valderrama Fernández
- Sindicato UGT: María Victoria Bolaños Carmona, María Isabel Bautista Martínez, Sergio Comino Córdoba
- Sindicato CSIF

### Comisión Técnica de Igualdad, Inclusión y Conciliación de la Mesa de Negociación de la Universidad de Granada

- Personal del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad de la Universidad de Granada: 7 personas
- Sindicato CCOO: 3 personas
- Sindicato UGT: 2 personas
- Sindicato CSIF: 2 personas

### Personal externo a la comisión técnica que han aportado sugerencias y asesoramiento

#### Responsables del equipo de gobierno:

- Secretaría General
- Gerencia

- Vicerrectorado de Docencia
- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
- Vicerrectorado de Internacionalización
- Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad
- Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
- Vicerrectorado de Extensión Universitaria y Patrimonio
- Delegación de la Rectora para la Universidad Digital
- Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva

#### Servicios o Unidades de la Universidad de Granada:

- MediaLab UGR. Facultad Cero “Laboratorio de Identidades Sexuales y de Género” y Facultad Cero “Laboratorio: Universidad con Perspectiva Feminista”
- Centro de Actividades Deportivas
- Gabinete de Acción Social
- Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género
- Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género (GEMMA)

#### Comunidad Universitaria

- Delegación General de Estudiantes
- Sección Sindical del SAT-UGR
- Carolina Menadas Cuesta. Facultad de Ciencias de la Educación
- Oihana Cordero Rodríguez. Doctoranda UGR.
- Daniel García López. Profesor Facultad de Derecho.
- Fernando Trujillo Sáez. Profesor Didáctica de la Lengua y la Literatura
- Jesús María Ramírez Rodrigo. Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud
- Antonio García Guzmán. Decano de la Facultad de Educación, Economía y Tecnología de Ceuta
- Fortuna Violeta Bentolila Hachuel. Administradora Campus Universitario de Ceuta
- Alicia Benarroch Benarroch. Decana Facultad de Educación y Humanidades de Melilla
- Juan Antonio Marmolejo Martín. Decano Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla
- Fulgencio Juan Gallego Aranda. Administrador Campus Universitario de Melilla
- María del Mar Alfaya Góngora. Decana Facultad de Ciencias de la Salud de Melilla
- Lucía Herrera Torres. Coordinadora de la Comisión de Igualdad de la Facultad de Educación y Humanidades de Melilla
- Ana Rubio Castro. Facultad de Derecho
- Gonzalo Águila Escobar. Facultad de Filosofía y Letras

#### Otros

- Academia de Identidades Sexuales y de Género (Grupo de investigación)
- Asamblea Identidades Sexuales y de Género A+ISG
- Asamblea Unitaria Feminista de Granada
- Aratz Castro. Ortzadar LGTB Elkarte

## PUNTO DE PARTIDA DEL II PLAN DE IGUALDAD

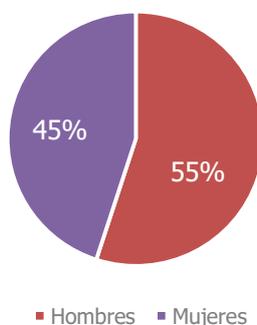
Las medidas para llegar a la igualdad tienen un comienzo, pero no un final, al menos no dentro del horizonte que abren las acciones a corto y medio plazo. Esa idea de continuidad es clave para conseguir avances de manera armónica y lineal en un contexto caracterizado por la presencia de dificultades estructurales y por una serie de problemas, algunos de los cuales aparecen de manera reactiva a las medidas incorporadas para corregir la situación abordada.

El desarrollo del I Plan de Igualdad (2011-2014) se ha cumplido en un 74% en relación a las acciones diseñadas, y durante el tiempo transcurrido durante su implementación. Desde su finalización la Unidad de Igualdad y Conciliación ha incorporado nuevas medidas en cada uno de sus ocho ejes mientras se elaboraba este II Plan de Igualdad. Todas estas actuaciones han permitido alcanzar importantes logros y avances, pero a pesar de ello, la situación actual de la Universidad de Granada con relación a la presencia y las funciones desarrolladas por hombres y mujeres, muestra un contexto en el que la huella de la desigualdad es evidente.

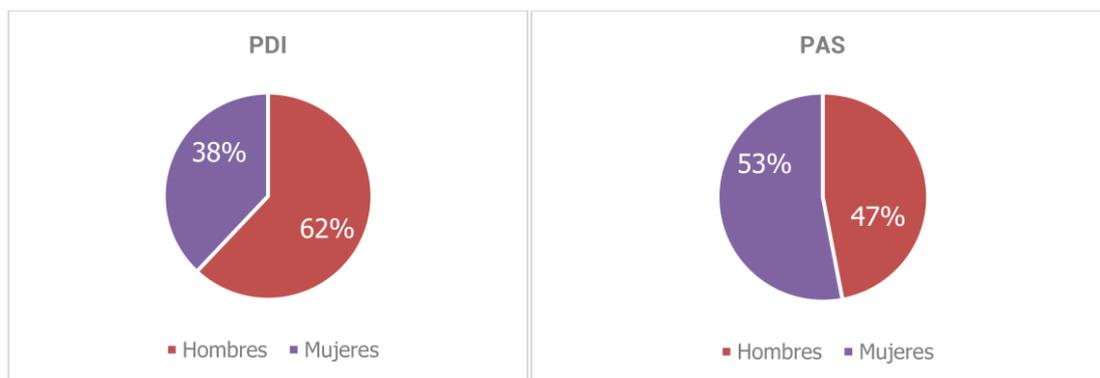
Un reflejo de esta huella, que de alguna manera viene a ser el punto de partida de la realidad que abordarán las acciones del II Plan de Igualdad, aparece en el *"Informe sobre la presencia de hombres y mujeres en la Universidad de Granada"* (mayo de 2018). La situación que se pone de manifiesto en el informe viene definida por una serie de elementos, entre los que destacan los recogidos a continuación:

El 55% del personal de la UGR son hombres y el 45% mujeres.

Personal de la Universidad de Granada

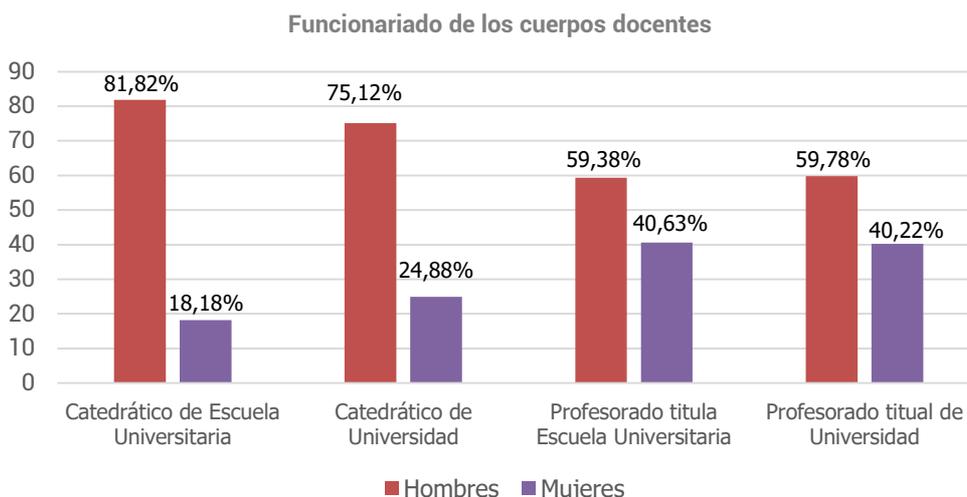


En el PDI el porcentaje de hombres es del 62% y el de mujeres el 38%, mientras que en el PAS los hombres representan el 47% y las mujeres el 53%



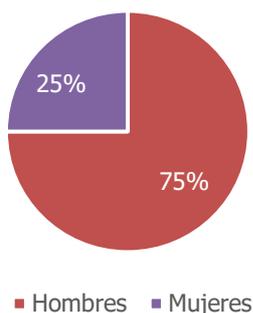
### Personal Docente e Investigador

Si se analiza la situación dentro del PDI se observa que dentro del funcionariado de cuerpos docentes el porcentaje de hombres es mayor en todas las categorías, mientras que el de mujeres, además de ser menor disminuye conforme la categoría profesional es mayor, tal y como se aprecia en la gráfica. Así, por ejemplo, los hombres ocupan el 75'1% de las cátedras de Universidad por el 24'9% de las mujeres, y en las cátedras de Escuela Universitaria los hombres son el 81'8% y las mujeres el 18'2%.

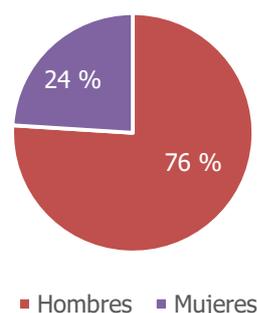


En investigación los hombres son el 75% de los investigadores principales, y el 76% de las personas responsables de los grupos de investigación.

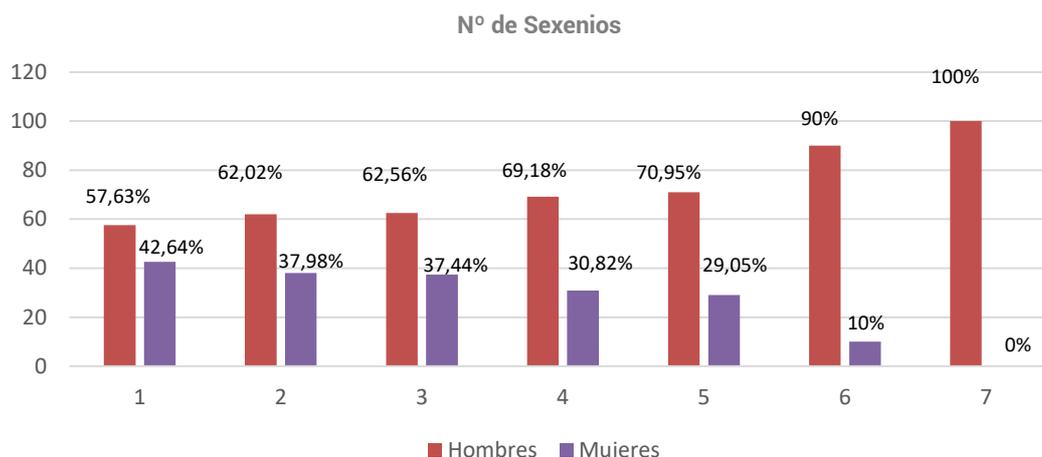
**Investigadores Principales de Proyectos**



**Responsables Grupos de Investigación**



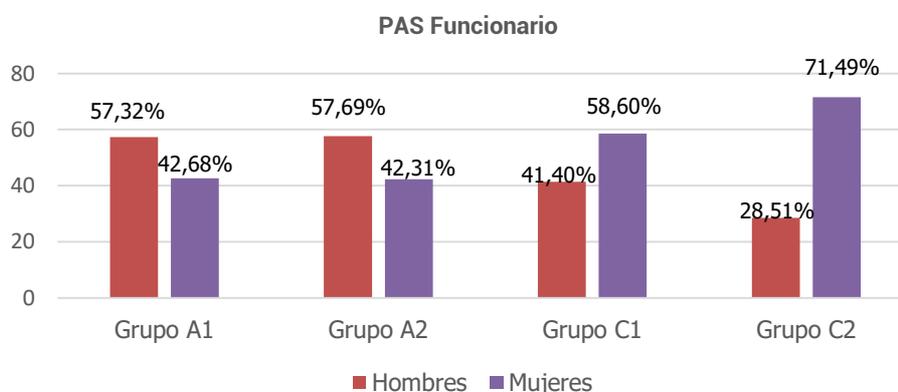
Esta situación, que es reflejo de una realidad histórica, se traduce en que los hombres tienen más sexenios de investigación que las mujeres. De este modo, por ejemplo, el 57'4% de las personas con un sexenio son hombres, porcentaje que se eleva de manera significativa conforme aumenta el número de sexenios, hasta el punto de que dentro del grupo de personas con 6 sexenios los hombres representan el 90%, y con 7 sexenios el 100%.



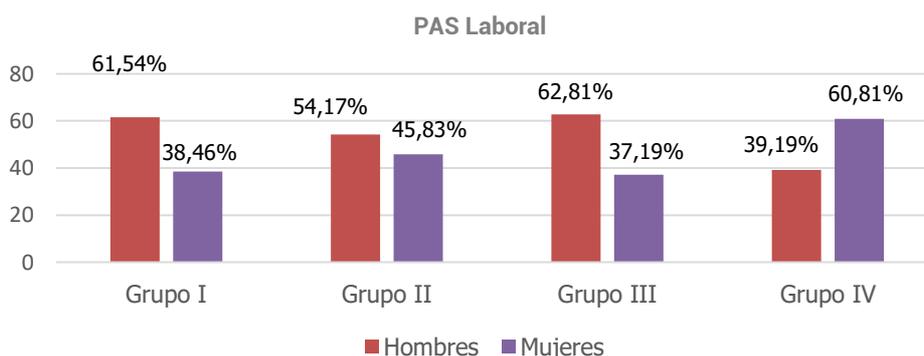
### Personal de Administración y Servicios

En el PAS los hombres representan el 47% y las mujeres el 53%, como se ha recogido párrafos arriba.

Entre el **PAS funcionario** se aprecia que conforme el nivel profesional es más alto aumenta la representación de hombres. Así, en el Grupo A1 el 57'3% son hombres y el 42'7% mujeres, mientras que en el Grupo C2 el 28'5% son hombres y el 71'5% mujeres.



En el **PAS laboral** se produce una situación similar, y en el Grupo I (el más alto) el 61'5% son hombres y el 38'5% mujeres, y en el más bajo (Grupo IV), el 31'2% hombres y el 60'8% mujeres.



Aunque muchas de las causas que ocasionan esta situación son históricas, su impacto aún está presente, de ahí la necesidad de contar con el II Plan de Igualdad para incidir sobre ellas y poder corregirlas dentro de la Universidad de Granada. De ese modo, será la propia universidad la que incida también sobre la realidad social que las enmarca, y así avanzar hacia la igualdad.

## 2. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA

---

El seguimiento y la evaluación continua y sumativa que se realizará de este Plan permitirá al equipo gestor del mismo identificar tanto las debilidades como las buenas prácticas que se están desarrollando dentro del mismo, analizarlas y tomar decisiones para la subsanación de las primeras y la difusión de las segundas.

Este Plan se evaluará desde sus tres fases de desarrollo:

1. Desde el diseño: la evaluación inicial del Plan permitirá conocer si los componentes que lo integran (acciones, recursos, metodologías, cronograma...) son suficientes para responder a los objetivos del mismo y a las necesidades de sus destinatarios. De esta manera se irán incorporando mejoras a la propia estructura y diseño del Plan, asegurando permanentemente su suficiencia y pertinencia.
2. Desde su implementación: la evaluación del proceso de implantación de este Plan y de las distintas acciones que lo integran, permitirá 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. Sin lugar a dudas, la evaluación del desarrollo del Plan y de su alcance permitirá, desde una perspectiva prospectiva, mejorar el plan de trabajo y desde una perspectiva retrospectiva, mejorar la calidad del proceso y justificar resultados alcanzados.
3. Desde los logros alcanzados: finalmente, y con un carácter sumativo, la evaluación de los resultados permitirá orientar el proceso y detectar nuevas necesidades, así como evaluar el programa en su conjunto valorando su eficacia, eficiencia, efectividad e impacto.

La estrategia metodológica descrita será plural e integrará mediante su ejecución aspectos cuantitativos y cualitativos. El carácter participativo de esta propuesta hace que las fuentes de información previstas sean lo más diversas posibles.

Se evaluarán cada una de las acciones propuestas dentro de este Plan, especificándose en el Anexo I los criterios, las personas responsables, fuentes de información, técnicas de recogida y análisis de la misma, los informes generados y uso potencia de los mismos.

## 3.

## MARCO LEGAL

EL presente PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, 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 primera línea 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 el hombre y la mujer y promover su igualdad, 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 presente, 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 dado 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 podemos citar 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, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de universidades (LOMLOU), además de 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 nos 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 nos 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, consideramos prioritario la puesta en marcha de un II Plan de Igualdad que dé continuidad a las acciones del I Plan y desarrolle nuevas propuestas adaptadas a la realidad actual de nuestra Comunidad Universitaria.

El I Plan de Igualdad concluyó en el año 2014, y 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, pero, aunque las mejoras han sido sustanciales, aún queda un camino por recorrer, sobre todo en la aplicación efectiva de la transversalidad de género, implicando a

todos los sectores universitarios. Es por ello que este II Plan de Igualdad mantiene vivos los principios del I Plan, pretendiendo ser un instrumento útil para la prevención, detección y actuación contra las desigualdades, a través de la sensibilización, la formación, la investigación, la docencia, la innovación y la construcción de valores de igualdad entre la comunidad universitaria.

## 4.

## EJES Y ACTUACIONES

## ■ CULTURA E IGUALDAD

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

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

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

## ■ FORMACIÓN

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

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

formas de discriminación y desigualdad para crear nuevos hábitos de participación e injerencia mediante el establecimiento de redes de colaboración.

## ■ INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

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

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

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

## ■ RELACIONES LABORALES

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

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

- Velar por la equidad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor.

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

### ■ REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LA UGR

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

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

### ■ CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

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

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

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

## ■ ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

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

## ■ PERSONAS LGTB

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

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

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

## ■ NUEVAS MASCULINIDADES E IGUALDAD

Este eje se articula desde la necesidad de que más hombres se incorporen, sean partícipes y proactivos del cambio social gestado desde el feminismo. Esto significa generar alternativas que rompan el molde tradicional de masculinidad. Para ello se plantean como objetivos, en primer lugar, la sensibilización y formación al conjunto de la comunidad universitaria sobre nuevas masculinidades, hombres e igualdad, con el fin principal de fomentar modelos basados en la

corresponsabilidad y relaciones igualitarias. En segundo lugar, se incide en la importancia de favorecer el intercambio de experiencias estableciendo redes y convenios de colaboración con entidades y asociaciones que trabajen en el ámbito de nuevas masculinidades, hombres e igualdad. Este supone un aspecto fundamental para tejer redes desde las que generar una universidad crítica y reflexiva, que incorpore en los diferentes ámbitos del conocimiento científico los cambios que se están forjando en la sociedad.

## ■ EJE 1. CULTURA DE IGUALDAD

---

Una cultura de igualdad como objetivo del plan. 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 de género o sexual.

**Número de acciones Cultura de Igualdad: 32**

### MONITORIZAR

**OBJETIVO 1.1.** Monitorizar el estado de la Universidad de Granada en cuanto a diversidad e igualdad de género, así como el desarrollo e impacto de las políticas de género.

#### Acciones:

**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.

**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.

**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 éste órgano delegue. El Observatorio estará integrado, al menos, por:

- Una Comisión de Igualdad responsable del seguimiento de la correcta implementación de las políticas que se recogen en el presente plan.
- Un Comité de Ética encargado de evaluar la adecuación del material académico, didáctico y docente, de tal forma que se garantice la aplicación efectiva del principio de igualdad y que no atente contra la dignidad de las personas.
- Una Comisión de Conciliación con capacidad para decidir, hacer seguimiento y establecer criterios sobre asuntos relativos a la conciliación de la comunidad universitaria no contemplados en la normativa.
- Una Comisión de Lenguaje Inclusivo con capacidad para garantizar el uso efectivo del lenguaje inclusivo y no sexista en documentos y normativas internas de la Universidad de Granada.

**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.

**1.1.5:** Difundir en la página web institucional de la UGR la existencia de la Unidad de Igualdad.

**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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Todas las medidas recogidas en el presente plan se aplicarán teniendo en cuenta las particularidades del contexto de Ceuta y Melilla.

**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.

**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.

## SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

**OBJETIVO 1.2.** Establecer estrategias de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y discriminatorias, incluyendo las LGTBfóbicas, para reforzar la concienciación de la comunidad universitaria en materia de igualdad y feminismo, atrayendo especialmente al colectivo masculino y contribuyendo de esta forma a crear una comunidad universitaria activa, reflexiva y responsable.

### Acciones:

**1.2.1:** Incluir en la oferta formativa, temáticas que desarrollen las capacidades negociadoras y de liderazgo dirigidas especialmente a las mujeres.

**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.

**1.2.3:** Crear y difundir campañas de concienciación sobre las múltiples formas en las que la desigualdad se manifiesta en la UGR.

**OBJETIVO 1.3.** Desarrollar una cultura de igualdad e inclusión en la universidad basada en la visibilización y superación de los estereotipos de género, y que incida en el valor de la diversidad en la convivencia.

### Acciones:

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**1.3.6:** Habilitar máquinas expendedoras de productos de higiene femenina en los baños femeninos y universales o neutros.

## COMUNICACIÓN

**OBJETIVO 1.4.** Difundir las actuaciones en materia de igualdad desarrolladas tanto desde la comunidad universitaria como desde organizaciones o instituciones externas.

### Acciones:

**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.

**1.4.2:** Realizar campañas informativas sobre la labor y acciones desarrolladas desde la Unidad de Igualdad dirigidas a toda la comunidad universitaria.

**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.

**OBJETIVO 1.5.** Garantizar un uso del lenguaje inclusivo y no sexista aplicable a la imagen y a las distintas formas de comunicación e información de la Universidad.

### Acciones:

**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.

**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.

**1.5.3:** Garantizar una oferta formativa específica para la comunidad universitaria sobre lenguaje inclusivo y no sexista.

## DIFUSIÓN DEL PLAN

**OBJETIVO 1.6.** Presentar, dar a conocer y difundir el II Plan de Igualdad de la UGR.

### Acciones:

**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.

**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.

**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.

**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.

## COLABORACIÓN Y REDES

**OBJETIVO 1.7.** Colaborar y establecer redes con entidades, instituciones y asociaciones feministas para garantizar la igualdad de género y deconstruir los mitos y estereotipos que contribuyen a consolidar la desigualdad.

### Acciones:

**1.7.1:** Participar y colaborar en diversas reuniones y actividades de la Plataforma 25N y la Plataforma 8 de Marzo.

**1.7.2:** Apoyar proyectos culturales y artísticos que promuevan la igualdad de género.

**1.7.3:** Desarrollar la red de colaboración por la igualdad “Igualdad más tú” (I+T).

**1.7.4:** Estimular y apoyar las organizaciones universitarias y las asociaciones estudiantiles en actividades que promuevan la igualdad de género.

**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.

## ■ EJE 2. FORMACIÓN

---

La formación como eje vertebrador del plan. 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.

### Número de acciones Formación: 8

**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 universitaria.

Las actividades referidas versarán, sin detrimento de la inclusión de otras temáticas, sobre los contenidos siguientes:

- Igualdad de género y oportunidades.
- Lenguaje inclusivo y no sexista.
- Prevención y detección de la violencia de género y acoso y respuesta ante los mismos.
- Identidades, diversidad sexual, corporal y de género.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Violencias LGTBfóbicas.
- Nuevas masculinidades

#### Acciones:

**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.

**2.1.2:** Promover la incorporación de las temáticas antes mencionadas en los cursos dirigidos al estudiantado mediante el reconocimiento de créditos.

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

#### Acciones:

**2.2.1:** Utilizar las redes existentes para difundir actividades formativas y fomentar los medios y canales de difusión.

**2.2.2:** Dirigir acciones de formación en materia de igualdad a enseñanzas preuniversitarias.

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

#### Acciones:

**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.

**2.3.2:** Proporcionar asesoramiento y apoyo a asociaciones estudiantiles para que promuevan la igualdad de género en sus actividades.

**2.3.3:** Colaborar con organizaciones y colectivos que impulsen actividades formativas con perspectiva de género y feminista.

**2.3.4:** Participar en reuniones de las Unidades de Igualdad de las universidades públicas andaluzas y nacionales.

### ■ EJE 3. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

---

El conocimiento como fundamento esencial del plan. 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.

**Número de acciones Investigación y docencia: 19**

**OBJETIVO 3.1.** Promocionar la inclusión de las mujeres como fuente y sujeto de la investigación.

**Acciones:**

**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.

**3.1.2:** Realizar jornadas formativas en los campus universitarios sobre la inclusión de la perspectiva de género y feminista en la investigación científica.

**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 feminismo.

**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.

**OBJETIVO 3.2.** Impulsar la visibilidad y el reconocimiento en la actividad investigadora, docente y de innovación y transferencia de conocimiento de las mujeres de la UGR.

**Acciones:**

**3.2.1:** Convocar un premio con reconocimiento institucional al trabajo realizado por mujeres investigadoras de la UGR.

**3.2.2:** Difundir mediante diferentes acciones las investigaciones con perspectiva de género y feminista, así como las realizadas por mujeres en la UGR.

**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.

**3.2.4:** Difundir la producción investigadora de la Universidad de Granada relativa a estudios con perspectiva de género y feminista.

**OBJETIVO 3.3.** Fomentar el liderazgo de las mujeres en los grupos, proyectos y contratos de investigación.

**Acciones:**

**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.

**3.3.2:** Visibilizar la presencia de las mujeres como investigadores principales.

**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.

**OBJETIVO 3.4.** Incentivar la participación y colaboración en proyectos de investigación nacionales e internacionales con perspectiva de género y feminista.

**Acciones:**

**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.

**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.

**OBJETIVO 3.5.** Velar por que los proyectos de innovación docente incluyan materiales con perspectiva de género y feminista así como la aportación de las mujeres en todas las ramas del conocimiento.

**Acciones:**

**3.5.1:** Fomentar la inclusión de la perspectiva de género y feminista de forma interseccional en la investigación y la docencia.

**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.

**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.

**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.

**3.5.5:** Incluir la perspectiva de género y feminista como criterio para la evaluación de los proyectos de innovación docente.

**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.

## ■ EJE 4. RELACIONES LABORALES

---

La igualdad en el ámbito laboral como cimiento del plan. 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.

### Número de acciones Relaciones laborales: 17

**OBJETIVO 4.1.** 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.

#### Acciones:

**4.1.1:** Adoptar medidas de acción positiva en los sistemas de progresión de grado, categoría, o de ascenso de cuerpo o escala, así como en las contrataciones, con el fin de garantizar la promoción profesional en condiciones de igualdad conforme a los criterios establecidos en la normativa vigente.

**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.

**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.

**4.1.4:** Elaborar informes sobre el impacto de género en los procesos de selección, acceso y promoción del personal de la UGR.

**OBJETIVO 4.2** Garantizar en la normativa de contratación pública y licitación de la UGR la no discriminación directa o indirecta.

#### Acciones:

**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.

**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.

**OBJETIVO 4.3** Asegurar el principio de composición equilibrada en todos los órganos que tengan relación con la selección de personal, concursos de provisión de puestos de trabajo, comisiones de evaluación.

#### Acciones:

**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.

**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.

**OBJETIVO 4.4.** Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una perspectiva de género.

**Acciones:**

**4.4.1:** Realizar campañas de promoción de la salud como la de prevención de cáncer ginecológico y de mama.

**4.4.2:** Realizar campañas de promoción de salud de la prevención del cáncer de próstata.

**4.4.3:** Realizar campañas sociosanitarias informativas y preventivas sobre salud mental.

**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.

**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.

**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.

**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).

**OBJETIVO 4.5.** Velar por la equidad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor.

**Acciones:**

**4.5.1:** Realizar un informe de impacto de género en los presupuestos de la UGR.

**4.5.2:** Realizar un informe sobre la brecha salarial con el fin de corregir la brecha salarial funcional.

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

---

Representación de las mujeres en la Universidad de Granada. La paridad como estrategia del plan. 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.

### Número de acciones Representación de las mujeres en la UGR: 10

**OBJETIVO 5.1.** Garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles, órganos y departamentos de la UGR, así como en aquellos organismos y fundaciones universitarias relacionadas con la universidad.

#### Acciones:

**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<sup>2</sup>.

**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.

**OBJETIVO 5.2.** Estimular que las mujeres participen en las elecciones a cargos electos, órganos de gobierno, de representación y de decisión así como en otros ámbitos de la vida universitaria.

#### Acciones:

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

**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.

**5.2.3:** Asegurar que los criterios de paridad estén presentes en todos los procesos electorales.

**5.2.4:** Realizar talleres de liderazgo con perspectiva de género que potencien las habilidades de las mujeres para facilitar su acceso a órganos de gobierno y otros puestos de responsabilidad.

**OBJETIVO 5.3.** Visibilizar el trabajo de las mujeres en los órganos y servicios de la institución universitaria, así como el trabajo del Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género, del Programa del Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género (GEMMA) y del Doctorado de Estudios de las Mujeres. Discursos y prácticas de Género.

#### Acciones:

**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.

---

<sup>2</sup> Arts. 78, 80.2 y 90 de los Estatutos de la Universidad de Granada.

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

**5.3.3:** Impulsar, proponer y apoyar la candidatura de mujeres para nombramientos y reconocimientos institucionales.

**5.3.4:** Equilibrar la presencia de mujeres y hombres ilustres en espacios de la universidad.

## ■ EJE 6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

---

El compromiso como motivación del plan. Adoptar de las medidas necesarias que garanticen conciliar la vida laboral, familiar y personal, así como fomentar que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado de hijas/os y personas dependientes.

### Número de acciones Conciliación y corresponsabilidad: 15

**OBJETIVO 6.1.** Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y estudiantado, sin menoscabo de la promoción profesional, facilitando a todas las personas el efectivo disfrute de permisos, excedencias, reducciones de jornada, cambio de turno, prestaciones y los demás derechos reconocidos por la ley, los acuerdos y los convenios colectivos.

#### Acciones:

**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.

**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 la evaluación única final.

**6.1.3:** Establecer prioridad en los cursos de formación para personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares.

**6.1.4:** Habilitar espacios de lactancia en cada centro y servicio universitario de acuerdo con la normativa vigente.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**OBJETIVO 6.2.** Promover una cultura de corresponsabilidad, con especial atención al desempeño de tareas domésticas y de cuidados.

**Acciones:**

**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.

**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.

**6.2.3:** Promover una cultura de corresponsabilidad con especial atención al desempeño de tareas domésticas y de cuidados en las actividades formativas dirigidas a la comunidad universitaria, buscando incidir especialmente en el público masculino.

## ■ EJE 7. ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

---

La empatía como distintivo del plan. 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.

### Número de acciones Acoso y violencia de género: 18

**OBJETIVO 7.1.** Prevenir, detectar y actuar contra todas las situaciones de discriminación, acoso y violencia de género contempladas en el Protocolo de la UGR para la Prevención y Respuesta ante el Acoso que puedan producirse en la comunidad universitaria.

#### Acciones:

**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.

**7.1.2:** Celebrar un homenaje a las personas pertenecientes a la comunidad universitaria asesinadas por violencia machista.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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.

**OBJETIVO 7.2.** Garantizar una atención interseccional e integral a la comunidad universitaria ante situaciones de violencia de género, acoso o cualquier tipo de discriminación, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados.

#### Acciones:

**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.

**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.

**7.2.3:** Evaluar las consultas sobre casos de discriminación, violencia y acoso de la comunidad universitaria.

**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.

**OBJETIVO 7.3.** Garantizar a las personas de la comunidad universitaria víctimas de violencia de género, acoso o cualquier tipo de discriminación, la conservación y el mantenimiento de todos sus derechos laborales o académicos.

**Acciones:**

**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.

**7.3.2:** Establecer medidas de acción positiva dirigidas a mujeres víctimas de violencia de género en lo referente al acceso a la universidad.

**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.

**7.3.4:** Facilitar la adaptación de horario y asignaturas a estudiantes víctimas violencia de género o acoso, priorizando su bienestar y preferencias.

**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.

**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.

## ■ EJE 8. PERSONAS LGTB

---

La diversidad como riqueza del plan. Adoptar todas las medidas necesarias que garanticen la visibilidad y la protección de las personas con orientación sexual e identidad de género diversas.

### Número de acciones Personas LGTB: 23

**OBJETIVO 8.1.** Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria sobre las personas LGTB con el fin de erradicar comportamientos lesbofóbicos, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos.

#### Acciones:

**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.

**8.1.2:** Visibilizar la labor de personas referentes del colectivo LGTB en la historia.

**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.

**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.

**8.1.5:** Hacer visibles a personas referentes del colectivo LGTB en los espacios de la universidad.

**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.

**8.1.7:** Promover la celebración de jornadas, congresos y seminarios que den visibilidad al colectivo LGTB.

**8.1.8:** Facilitar la interacción del estudiantado con personas que trabajan en el ámbito LGTB.

**8.1.9:** Adquirir material específico sobre la diversidad sexual, corporal y de género, así como la diversidad familiar en los centros.

**8.1.10:** Organizar actividades formativas y de concienciación con motivo de la celebración del Día Internacional del Orgullo LGTB.

**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.

**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.

**8.1.13:** Crear un fondo de becas dirigido a la financiación de estudios sobre la temática LGTB.

**OBJETIVO 8.2.** Garantizar la defensa del derecho a la autodeterminación de género, la atención educativa, social, familiar y sanitaria de las personas LGTB.

**Acciones:**

**8.2.1:** Informar y asesorar sobre el procedimiento integral de confirmación sexual.

**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.

**8.2.3:** Revisar y actualizar las guías docentes en aquellas disciplinas que consideren la transexualidad y la intersexualidad como patologías.

**8.2.4:** Realizar campañas específicas de promoción de la salud dirigidas a personas del colectivo LGTB.

**OBJETIVO 8.3.** Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de su orientación, identidad o expresión de género.

**Acciones:**

**8.3.1:** Implementar la Oficina LGBTI dentro de la Unidad de Igualdad.

**8.3.2:** Garantizar la creación de baños y otros espacios multigénero e inclusivos.

**8.3.3:** Realizar un informe anual que analice las situaciones de discriminación LGTBfóbicas en la UGR.

**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.

**OBJETIVO 8.4.** Favorecer el intercambio de experiencias estableciendo redes y convenios de colaboración con entidades, asociaciones e instituciones que trabajen en el ámbito LGTB.

**Acciones:**

**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.

**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.

## ■ EJE 9. NUEVAS MASCULINIDADES E IGUALDAD

---

La complicitad como oportunidad del plan. Promover la igualdad real a partir de la sensibilización y concienciación sobre nuevas masculinidades.

### Número de acciones Nuevas masculinidades e igualdad: 9

**OBJETIVO 9.1** Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria sobre nuevas masculinidades, hombres e igualdad.

#### Acciones:

**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.

**9.1.2:** Favorecer, fortalecer y visibilizar el desarrollo de estudios e investigaciones científicas sobre nuevas masculinidades, hombres e igualdad.

**9.1.3:** Buscar y visibilizar la labor de personas referentes y especializadas en nuevas masculinidades.

**9.1.4:** Llevar a cabo talleres dirigidos a los hombres sobre inteligencia emocional y gestión de las emociones.

**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.

**9.1.6:** Adquirir material específico sobre nuevas masculinidades en los centros.

**OBJETIVO 9.2.** 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.

#### Acciones:

**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.

**9.2.2:** Facilitar la interacción del estudiantado con personas investigadoras que trabajan en el ámbito de nuevas masculinidades.

**9.2.3:** Establecer convenios de colaboración con entidades que ofrezcan atención especializada para deconstruir los estereotipos de género.





**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**

**II PLAN DE IGUALDAD 2020 - 2024**