



ACG150/3b: II Plan de Igualdad de la Universidad de Granada. Anexo I. Seguimiento

- Aprobado en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de 16 de diciembre de 2019



II PLAN DE 20 IGUALDAD 24

ANEXOS

Anexo 1. Seguimiento

ANEXO 1. SEGUIMIENTO DEL II PLAN DE IGUALDAD

■ 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 del eje Cultura de igualdad: 32

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 (8)

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Secretaría General Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Todos los Vicerrectorados Centros	
Indicadores	Número de ficheros de estadísticas y/o datos desagregados publicados. Número de bases de datos de la UGR que pasan a desagregar los datos por sexo.	Medición: Cuantía Medición: Cuantía
Estrategias	Incorporar la variable sexo en los informes y estadísticas generados en la UGR y que incluyan datos de la comunidad universitaria.	
Fuente	Memorias anuales de actividades	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Secretaría General Todos los Vicerrectorados	
Indicadores	Número de informes realizados. Relación informes/informes con impacto de género.	Medición: Cuantía Medición: Relación
Estrategias	Análisis del contenido de la normativa y políticas de la UGR	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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 éste órgano delegue.

Implantación	2020 - 2021	
Responsables	Secretaría General Unidad de Igualdad y Conciliación Consejo de Gobierno Sindicatos	
Indicadores	Creación del Observatorio. Número de documentos que incluyan un lenguaje inclusivo.	Medición: Sí No
Estrategias	Creación observatorio Análisis de contenido: normativas, resoluciones	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación.	
Seguimiento	Anual	

II PLAN DE IGUALDAD

2020 2024

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.

Implantación	2020 - 2022	
Responsables	Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Unidad de Igualdad y Conciliación Centros Departamentos	
Indicadores	Número de medidas de igualdad implementadas en los objetivos comunes del contrato programa u otro mecanismo análogo.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los contratos programas de los centros y departamentos.	
Fuente	Memoria contratos programa	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Oficina Web	
Indicadores	Implementación del enlace en la página web institucional. Número de visitas a la web de la unidad: carta de servicios, buzón de quejas anónimo, etc.)	Medición: Sí No Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis web institucional	
Fuente	Página web UGR y Página web Igualdad	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2021	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Centros	
Indicadores	Número de enlaces creados en los diferentes campus.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Gerencia Secretaría General	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2022	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Centros	
Indicadores	Número de responsables designados para desarrollar dichas funciones. Formación en materia de género de las personas designadas.	Medición: Cuantía Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de la acción	
Fuente	Gerencia	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2021	
Responsables	Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Incorporación de estas variables en las encuestas de evaluación.	Medición: Sí NO
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Encuestas de evaluación profesorado	
Seguimiento	Anual	

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 feminismos, atrayendo especialmente al colectivo masculino y contribuyendo de esta forma a crear una comunidad universitaria activa, reflexiva y responsable.

■ Acciones (3)

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Gerencia	
Indicadores	Número de cursos realizados.	Medición:
Cuantía	Número de temáticas implementadas.	Medición:
Cuantía		
Estrategias	Análisis del contenido	
Fuente	Plan de formación Universidad de Granada (PDI y PAS)	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020- 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Secretaría General	
Indicadores	Elaboración del código de buenas prácticas. Número de revisiones realizadas durante la vigencia del plan.	Medición: Sí No Medición: Cuantía
Estrategias	Creación del código	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Oficina de Gestión de la Comunicación	
Indicadores	Número de campañas elaboradas. Número de campañas difundidas en las redes.	Medición: Cuantía Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación. Redes Sociales	
Seguimiento	Anual	

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 (6)

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.

Implantación	Permanente
--------------	------------

II PLAN DE IGUALDAD

2020 2024

Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Centros	
Indicadores	Número de actos conmemorativos llevados con motivo a los Días Internacionales descritos. Número de campus y centros universitarios en los que se ha llevado a cabo alguna acción con motivo de celebración de los días internacionales descritos.	Medición: Cuantía Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación. Memorias académicas de los centros.	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Oficina de Gestión de la Comunicación	
Indicadores	Número de difusiones en las redes sociales de la memoria histórica de mujeres, de los movimientos feministas y de personas LGBTI relevantes de la ciudad de Granada y de la UGR.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación. Redes Sociales	
Seguimiento	Anual	

Acción 1.3.3: Promover la formación y capacitación en materia de igualdad y feminismos entre la comunidad universitaria, especialmente en aquellas áreas o esferas más masculinizadas.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Gerencia Centros	
Indicadores	Número de formaciones realizadas a los distintos colectivos.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Memoria de gestión UGR y centros académicos	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020-2023	
Responsables	Vicerrectorado de Estudiantes Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Diseño del plan Número de campañas de difusión.	Medición: Sí No Medición: Cuantía
Estrategias	Analizar los cambios producidos en las carreras.	
Fuente	Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva	
Indicadores	Realizar el estudio. Brecha entre el ingreso promedio de hombres y mujeres	Medición: SÍ NO Medición: Brecha
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación. Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Centros Gerencia	
Indicadores	Número de máquinas expendedoras habilitados en los baños.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Gerencia	
Seguimiento	Anual	

OBJETIVO 1.4

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

■ Acciones (3)

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Oficina de Gestión de la Comunicación Centros	
Indicadores	Aumento anual del número de actuaciones publicadas en la web y en las Redes Sociales de la Unidad.	Medición: Cuantía
	Aumento de número de personas seguidoras en las redes sociales	Medición: Cuantía
	Aumento anual del número de actividades publicadas por Prensa de la UGR.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Oficina de Gestión de la Comunicación, Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de campañas informativas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Vicerrectorado de Internacionalización Unidad de Igualdad y Conciliación Centros	
Indicadores	Número de acciones formativas ofertadas	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenidos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Internacionalización	
Seguimiento	Anual	

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 (3)

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Oficina de Gestión de la Comunicación	
Indicadores	Número de informaciones divulgadas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Secretaría General Gerencia Todos los Vicerrectorados Oficina de Gestión de la Comunicación	
Indicadores	Número de documentos realizados.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente:	Memorias de gestión	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Gerencia Centros	
Indicadores	Número de acciones formativas realizadas. Número de personas matriculadas.	Medición: Cuantía Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente:	Memoria de gestión actividades	
Seguimiento	Anual	

OBJETIVO 1.6

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

■ Acciones (4)

Acción 1.6.1: Celebrar una Jornada de presentación del 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.

Implantación	2020	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Celebración de Jornadas de presentación.	Medición: SÍ NO
Estrategias	Análisis de la acción	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

Acción 1.6.2: Celebrar sesiones informativas y encuentros periódicos con autoridades académicas, administrativas y representantes del estudiantado, así como con representantes sindicales, gubernamentales corresponsables de su aplicación.

Implantación	Permanente	
Responsables		
Indicadores	Número de sesiones y encuentros celebrados. Número de asistentes a las sesiones	Medición: Cuantía Medición: Cuantía
Estrategias	Encuestas de satisfacción	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Oficina de Gestión de la Comunicación	
Indicadores	Número de publicaciones realizadas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos.	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2021	
Responsables	Oficina Web Centros Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de páginas web de centros y servicios que enlacen con el II Plan de Igualdad de la UGR.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Página web	
Seguimiento	Anual	

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 (5)

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de reuniones en las que se participa.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Todos los Vicerrectorados	
Indicadores	Número de proyectos culturales o artísticos apoyados.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación. Vicerrectorados	

II PLAN DE IGUALDAD

2020 2024

Seguimiento Anual

Acción 1.7.3: Desarrollar la red de colaboración por la Igualdad "Igualdad más tú" (I+T).

Implantación	2020	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Desarrollo de la red. Número de personas que colaboran en la Red.	Medición: Sí No Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Estudiantes	
Indicadores	Número de asociaciones de estudiantes con las que se colabora.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación. Memorias de gestión del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad.	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de canales de comunicación establecidos.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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 del eje 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.

Acciones (2)

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 Adecuación e Innovación Docente.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Unidad de Igualdad y Conciliación Gerencia	
Indicadores	Número de temáticas incorporadas por colectivo	Medición: Cuantía
	Número de cursos ofertados.	Medición: Cuantía
	Número de personas que realizan los cursos con temática / Número total de personas	Medición: %
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Plan de formación de la UGR (PDI y PAS),	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Centros Vicerrectorado de Docencia	
Indicadores	Número de temáticas incorporadas.	Medición: Cuantía
	Número de cursos ofertados	Medición: Cuantía
	Número de personas que realizan los cursos con temática / Número total de personas	Medición: %
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Memorias de gestión de los centros	
Seguimiento	Anual	

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)

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Oficina de Gestión de la Comunicación	
Indicadores	Número de Redes y canales de difusión utilizados.	Medición: Cuantía
	Aumento del número de publicaciones formativas difundidas.	Medición: %
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Anual
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Estudiantes
Indicadores	Número de acciones formativas ofertadas a enseñanzas preuniversitarias. Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación
Seguimiento	Anual

OBJETIVO 2.3

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

▪ **Acciones (4)**

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.

Implantación	Permanente
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Gerencia
Indicadores	Número de acciones formativas. Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos
Fuente	Memoria de gestión de la Unidad de Igualdad y Conciliación
Seguimiento	Anual

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

Implantación	2020 - 2023
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Estudiantes
Indicadores	Número de actividades promovidas por asociaciones estudiantiles con temática de igualdad asesorados por la Unidad de Igualdad Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos
Fuente	Unidad de Igualdad
Seguimiento	Anual

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

Implantación	2020 - 2023
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación
Indicadores	Número de convenios celebrados. Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos
Fuente	Memoria de gestión de la Unidad de Igualdad y Conciliación
Seguimiento	Anual

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

Implantación	Permanente
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación
Indicadores	Número de reuniones en que hubo participación Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación
Seguimiento	Anual

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 del eje Investigación y docencia: 19

OBJETIVO 3.1

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

Acciones (4)

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Gerencia Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
Indicadores	Número de becas convocadas	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Presupuesto de la UGR	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
Indicadores	Número de jornadas realizadas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de la acción	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Anual	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Docencia	
Indicadores	Publicación de la convocatoria Número de trabajos presentados	Medición: Sí No Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables		
Indicadores	Número de acciones implementadas. Número de reconocimientos en las titulaciones universitarias.	Medición: Cuantía Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memorias de gestión de la UGR (criterios reconocidos)	
Seguimiento	Anual	

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 (4)

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
Indicadores	Publicación de la convocatoria.	Medición: Sí No
	Número de trabajos presentados.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memoria de gestión	
Seguimiento	Anual	
Presupuesto	1.000,00 €	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Aumento anual del número de actuaciones publicadas en la web.	Medición: Cuantía
	Aumento del número de seguidoras en las Redes Sociales.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memoria de gestión Unidad	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Secretaría General Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
Indicadores	Número de convenios de colaboración establecidos.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Secretaría General	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020- 2020	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
Indicadores	Implementación de la base de datos.	Medición: SÍ NO
	Número de actualizaciones con perspectiva de género y feminista publicadas en la página web.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente		
Seguimiento	Anual	

OBJETIVO 3.3

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

■ Acciones (3)

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Centros Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Docencia	
Indicadores	Número de tribunales con composición equilibrada.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente		
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Departamentos Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
Indicadores	Número de acciones realizadas (campañas, noticias, etc.) para visibilizar a las mujeres investigadoras.	Medición: %
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
Indicadores	Número de propuestas lideradas por mujeres presentadas en la convocatoria / Número de propuestas presentas.	Medición: %
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Vicerrectorado de investigación y Transferencia	
Seguimiento	Anual	

OBJETIVO 3.4

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

■ Acciones (2)

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Secretaría General Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de convenios establecidos.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Secretaría General	

Seguimiento Anual

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.

Implantación	Permanente
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Indicadores	Número de convocatorias de I+D difundidas. Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos
Fuente	Convocatorias europeas investigación
Seguimiento	Anual

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 (6)

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

Implantación	2020 - 2023
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Docencia Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Indicadores	Número de proyectos de investigación y programas docentes con perspectivas de género. Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos
Fuente	Unidad de Igualdad e Inclusión, Convocatoria de proyectos
Seguimiento	Anual

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.

Implantación	Permanente
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Docencia Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Centros
Indicadores	Número de medidas propuestas. Medición: Cuantía Número de programas docentes que incluyan una perspectiva de género. Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación
Seguimiento	Anual

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.

Implantación	Permanente
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Centros
Indicadores	Número de campañas de visibilización de mujeres expertas. Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación
Seguimiento	Anual

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva	
Indicadores	Número de revisiones de la utilización del lenguaje inclusivo en los proyectos de innovación docente.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva, Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva	
Indicadores	Número de convocatorias que incluyan ese criterio. Número de proyectos que incluyen esa perspectiva.	Medición: Cuantía Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva: convocatoria y resolución del plan de innovación docente.	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Centros Departamentos	
Indicadores	Número de materiales y recursos facilitados al personal docente. Número de asignaturas o guías docentes que incluyen la perspectiva.	Medición: Cuantía Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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 del eje 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)

Acción 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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador Gerencia	
Indicadores	Número de medidas de acción positiva implementadas conforme a los criterios establecidos en la normativa vigente. Brecha de género en la promoción profesional.	Medición: Cuantía Medición: Brecha
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Bases convocatoria de plazas.	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Gerencia Secretaría General	
Indicadores	Número de materias implementadas en el temario de las oposiciones	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Bases convocatoria plazas	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Gerencia Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	% de análisis de datos estadísticos desagregados por sexo.	Medición: Anual
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva, Gerencia.	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Permanente
Responsables	Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Gerencia Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador Unidad de Igualdad y Conciliación
Indicadores	Número de informes de impacto de género elaborados en los procesos de promoción profesional. Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos.
Fuente	Memorias de gestión
Seguimiento	Anual

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 (2)**

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.

Implantación	Permanente
Responsables	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador Gerencia
Indicadores	Brecha de género en todos los cargos de responsabilidad que tengan como objeto la selección o promoción del personal de la UGR. Medición: Brecha
Estrategias	Análisis de datos
Fuente	Composición tribunales, comisiones de evaluación.
Seguimiento	Anual

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.

Implantación	Permanente
Responsables	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador Secretaría General Gerencia
Indicadores	% de análisis de datos estadísticos desagregados por sexo. Medición: %
Estrategias	Análisis de datos
Fuente	Composición tribunales, comisiones de evaluación.
Seguimiento	Anual

OBJETIVO 4.4

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

▪ **Acciones (7)**

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

Implantación	Permanente
Responsables	Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales
Indicadores	Número de campañas realizadas. Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos
Fuente	Memoria de gestión del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales
Seguimiento	Anual

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

Implantación	po	
Responsables	Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales	
Indicadores	Número de campañas realizadas	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memoria de gestión del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales	
Indicadores	Número de campañas realizadas	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memoria de gestión del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales	
Indicadores	Número de campañas realizadas	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memoria de gestión del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales	
Seguimiento	Anual	

Acción 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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales	
Indicadores	Número de evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memoria de gestión del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales	
Indicadores	Número de políticas públicas de salud laboral que incluye una perspectiva de género.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memoria de gestión del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales	
Seguimiento	Anual	

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).

Implantación	Permanente	
Responsables	Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales	
Indicadores	Número de evaluaciones llevadas a cabo.	Medición: Cuantía
	Número de informes de riesgos laborales desagregado por sexo.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memoria de gestión del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.	
Seguimiento	Anual	

OBJETIVO 4.5

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

- **Acciones (2)**

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Gerencia	
Indicadores	Número de presupuestos consolidados con informe de impacto de género	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Gerencia	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Gerencia	
Indicadores	Variación salarial por sexo en los puestos de trabajo de la UGR	Medición: Anual
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Gerencia	
Seguimiento	Anual	

OBJETIVO 4.2

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

- **Acciones (2)**

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Gerencia	
Indicadores	Número de procesos de contratación que incluyen valoraciones.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Gerencia	
Seguimiento	Anual	

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 establezcan medidas de acción positiva atendiendo a la normativa establecida.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de convocatorias que establecen ese criterio de valoración	Medición: Cuantía
	Brecha entre la adjudicación de plazas promedio de hombres y mujeres	Medición: Brecha
Estrategias	Análisis de contenido Análisis de datos	
Fuente	Convocatorias.	
Seguimiento	Anual	

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 del eje 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 (2)

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Secretaría General Todos los Vicerrectorados Gerencia	
Indicadores	Brecha de género en los órganos generales de gobierno y representación	Medición: Brecha
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Secretaría General: composición equipo amplio de gobierno	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Secretaría General	
Indicadores	Implementación de una comisión específica desde el Observatorio de Igualdad. Número de evaluaciones sobre la presencia de mujeres en los cargos de responsabilidad	Medición: SÍ NO Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memorias de gestión	
Seguimiento	Anual	

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 (4)

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Vicerrectorado de Estudiantes Centros Secretaría General	
Indicadores	Brecha de género en la composición de representación del estudiantado. Número de cambios introducidos en la normativa de representación	Medición: Brecha Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Reglamentos delegaciones de estudiantes, memorias de gestión	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2021	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Realización del estudio.	Medición: SÍ NO
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	2020-2022	

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

Implantación	2020 - 2020	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Secretaría General	
Indicadores	Brecha de género en cada uno de los procesos electorales.	Medición: Brecha
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Secretaría General	
Seguimiento	Anual	

Acción 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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Secretaría General	
Indicadores	Número de talleres realizados	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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 (4)**

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Centros	
Indicadores	Difusión en las redes sociales del trabajo desarrollado por mujeres investigadoras.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación. Noticias web o redes sociales, campañas de difusión.	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Rectorado Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de mujeres en los actos, eventos y proyectos institucionales	Medición: Brecha

Estrategias Análisis de datos
Fuente Rectorado
Seguimiento Anual

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

Implantación 2020 - 2023
Responsables Unidad de Igualdad y Conciliación | Secretaría General
Indicadores Número de mujeres candidatas propuestas. Medición: Cuantía
Estrategias Análisis de datos
Fuente Secretaría General
Seguimiento Anual

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

Implantación 2020 - 2023
Responsables Secretaría General | Centros
Indicadores Aumento del número de referencia a mujeres en los espacios de la UGR Medición:
Estrategias Análisis de datos
Fuente Memoria de gestión
Seguimiento Anual

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 del eje 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 (12)

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.

Implantación	2022	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Gerencia Vicerrectorado de Planificación y Política Institucional Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador Vicerrectorado de Docencia Secretaría General Sindicatos	
Indicadores	Elaboración del plan de conciliación. Número de medidas de conciliación implementadas.	Medición: SÍ NO Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Gerencia, Vicerrectorados implicados, Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Vicerrectorado de Estudiantes Centros Departamentos	
Indicadores	Número de cambios normativos que incluyan este criterio.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Normativa universitaria de evaluación.	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Gerencia Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva	
Indicadores	Número de personas a las que se les ha facilitado prioridad de acceso a la formación por motivos familiares	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Planes de formación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Gerencia Centros	
Indicadores	Número de espacios de lactancia facilitados	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memoria de gestión	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Vicerrectorado de Estudiantes Centros	
Indicadores	Cambios introducidos en la normativa de evaluación. Número de estudiantes en situación de embarazo acogidas a la evaluación única final.	Medición: Cuantía Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Vicerrectorado de Estudiantes y normativa del estudiantado	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Gerencia Centros Departamentos Todos los Vicerrectorados	
Indicadores	Número de planes de conciliación que incluyen esta medida.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Contrato programa y planes de conciliación de los centros y departamentos.	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Gerencia Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador	
Indicadores	Número de casos de promoción profesional total/ Número de casos de promoción profesional en los que se han respetado las condiciones de conciliación establecidas.	Medición: %
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Gerencia y Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Vicerrectorado de Docencia Centros	
Indicadores	Número de estadísticas de distribución de horarios desagregadas por sexo elaboradas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Plan de ordenación docente	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Gerencia Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva Vicerrectorado de Estudiantes	
Indicadores	Aumento de la oferta formativa online.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Planes de formación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Oficina de Gestión de la Comunicación	
Indicadores	Número de actuaciones llevadas a cabo para concienciar sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Realizar, al menos, un estudio durante la vigencia del plan.	Medición: SÍ NO
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	SÍ NO	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Vicerrectorado de Docencia Centros	
Indicadores	Número de planes de ordenación docente que incluyen este criterio.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Plan de ordenación docente general y de los centros académicos	
Seguimiento	Anual	

OBJETIVO 6.2

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

- **Acciones (3)**

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Secretaría General Vicerrectorado de Estudiantes Vicerrectorado de Docencia Centros	

Indicadores	Número de medias incluidas en la normativa del estudiantado. Número de normativas y convocatorias modificadas	Medición: Cuantía Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Normativa universitaria y convocatorias	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2021	
Responsables	Gerencia Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de pliegos de contratación que incluyan este criterio.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Servicio de Contratación y Gestión Patrimonial	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de actividades formativas que incluyen la corresponsabilidad y conciliación.	Medición: Anual
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Cursos formativos	
Seguimiento	Anual	

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 del eje 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 (8)

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.

Implantación	2020 - 2020	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Constitución de la red. Número de acciones desarrolladas por la red	Medición: SÍ NO Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	2020	

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Celebración del homenaje	Medición: SÍ NO
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Oficina de Gestión de la Comunicación	
Indicadores	Número de actuaciones llevadas a cabo para difundir el Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso de la UGR.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memoria de gestión Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

Acción 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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Oficina de Gestión de la Comunicación	
Indicadores	Número de actuaciones llevadas a cabo para difundir el Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso de la UGR.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	

Seguimiento Anual

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.

Implantación	2020	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Elaboración de la guía ilustrativa. Difusión de la guía	Medición: SÍ NO Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de actuaciones llevadas a cabo para difundir el Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso de la UGR.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Gerencia Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva	
Indicadores	Número de personas de la comunidad universitaria de nuevo ingreso formadas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Cursos de formación ofertados al personal de nuevo ingreso	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Vicerrectorado de Estudiantes Vicerrectorado de Internacionalización Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de redes de colaboración establecidas con asociaciones de movilidad internacional estudiantil	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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 (4)

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 violencia género.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Defensor Universitario Inspección de Servicios	
Indicadores	Porcentaje de número de casos finalizados/Número de casos actuaciones recibidos.	Medición: %
Estrategias	Encuestas de satisfacción	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de gestiones realizadas haciendo efectiva la protección y la asistencia social integral	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de evaluaciones realizadas sobre los casos atendidos	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2022	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de organismos e instituciones externas con las que se han establecido alianzas	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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 (6)

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.

Implantación	Permanente
Responsables	Vicerrectorado de Docencia Centros Unidad de Igualdad y Conciliación
Indicadores	% nº de víctimas que se han acogido a la norma / nº total de víctimas a las que se les ha concedido la exención. Medición: %
Estrategias	Análisis de datos
Fuente	Vicerrectorado de Docencia
Seguimiento	Anual

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.

Implantación	2020 - 2023
Responsables	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador Gerencia
Indicadores	Número de medidas de acción positiva implementadas. Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenido
Fuente	Memorias de gestión
Seguimiento	Anual

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.

Implantación	2020 - 2020
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Estudiantes Vicerrectorado de Docencia Centros
Indicadores	Cambios introducidos en la normativa que regula la permanencia de los estudiantes. Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos
Fuente	Normativa universitaria
Seguimiento	Anual

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

Implantación	2020 - 2023
Responsables	Vicerrectorado de Docencia Centros
Indicadores	Porcentaje de estudiantes a quienes se les ha facilitado medidas de flexibilización estudiantil / número de estudiantes que lo solicitan. Medición: %
Estrategias	Análisis de datos
Fuente	Centros académicos
Seguimiento	Anual

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.

Implantación	Permanente
Responsables	Gerencia Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador Centros
Indicadores	Número de personas trabajadoras a las que se les ha facilitado medidas

Estrategias	de flexibilización laboral / Número de solicitudes de flexibilización laboral	Medición: %
Fuente	Análisis de datos	
Seguimiento	Gerencia y Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador	
	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Centros	
Indicadores	Número de solicitudes de traslado recibidas/Número de solicitudes aceptadas.	Medición:
Porcentaje		
Estrategias	Análisis de contenido	
Fuente	Memoria de gestión de la Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

8. Personas LGTBI

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 del eje Personas LGTBI: 23

OBJETIVO 8.1

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

Acciones (13)

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 LGTBI dentro de la UGR.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
Indicadores	Número de actuaciones llevadas a cabo para favorecer la visibilización de estudios.	Medición: Cuantía
	Aumento del número de estudios e investigaciones científicas sobre nuevas.	Medición: %
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

Acción 8.1.2: Visibilizar la labor de personas referentes del colectivo LGTBI en la historia.

Implantación	2020	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Oficina de Gestión de la Comunicación	
Indicadores	Número de personas referentes visibilizadas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Centro de Actividades Deportivas	
Indicadores	Número de personas trans e intersexuales visibilizadas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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 LGTBI en los programas docentes de las distintas disciplinas.

Implantación	2022	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Docencia	
Indicadores	Número de medidas implementadas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Gerencia Centros	
Indicadores	Número de personas referentes del colectivo LGTB introducidas en los espacios de la UGR.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Gerencia y Centros académicos	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de campañas de concienciación realizadas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenidos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de actos celebrados que den visibilidad al colectivo.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenidos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
Indicadores	Número de interacciones realizadas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Departamentos Biblioteca	
Indicadores	Número de materiales adquiridos.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Biblioteca universitaria	
Seguimiento	Anual	

Acción 8.1.10: Organizar actividades formativas y de concienciación con motivo de la celebración del día Internacional del Orgullo LGTB

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Biblioteca Departamentos	
Indicadores	Número de actividades formativas ofertadas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Creación de la convocatoria. Número de trabajos presentados.	Medición: SÍ NO Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2021	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Creación de la convocatoria. Número de trabajos presentados.	Medición: SÍ NO Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2021	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Creación de la convocatoria. Número de trabajos presentados.	Medición: SÍ NO Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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 (4)**

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

Implantación	2020	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de campañas informativas realizadas	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	

Seguimiento Anual

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.

Implantación Permanente
 Responsables Unidad de Igualdad y Conciliación
 Indicadores Número de publicaciones realizadas sobre el Protocolo de Cambio de Nombre Medición: Cuantía
 Estrategias Análisis de datos
 Fuente Memoria de gestión de la Unidad de Igualdad y Conciliación
 Seguimiento Anual

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

Implantación 2022
 Responsables Vicerrectorado de Docencia | Unidad de Igualdad y Conciliación
 Indicadores Número de guías revisadas / Número de guías docentes totales. Medición: %
 Número de guías actualizadas / Número de guías docentes revisadas. Medición: %
 Estrategias Análisis de contenidos
 Fuente Guías docentes
 Seguimiento Anual

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

Implantación 2021
 Responsables Unidad de Igualdad y Conciliación | Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales
 Indicadores Número de campañas de la salud realizadas. Medición: Cuantía
 Estrategias Análisis de datos
 Fuente Memoria de gestión de la Unidad de Igualdad y Conciliación y del SSPRL.
 Seguimiento Anual

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 (4)**

Acción 8.3.1: Implementar la Oficina LGTB dentro de la Unidad de Igualdad.

Implantación 2020
 Responsables Unidad de Igualdad y Conciliación | Gerencia
 Indicadores Implementación de la oficina. Medición: SÍ NO
 Estrategias Análisis de contenido
 Fuente Unidad de Igualdad y Conciliación
 Seguimiento SÍ NO

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

Implantación 2020 - 2023
 Responsables Gerencia | Centros
 Indicadores Número de baños adaptados. Medición: Cuantía
 Estrategias Análisis de datos
 Fuente Memoria de gestión Gerencia

Seguimiento Anual

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

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Realización del informe	Medición: SÍ NO
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Memoria de gestión Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de personas solicitantes / Número de personas con atención individualizada.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenidos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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 (2)**

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Vicerrectorado de Internacionalización	
Indicadores	Número de proyectos realizados	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento		Anual

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.

Implantación	2022	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Creación de la Red. Número de actividades conjuntas realizadas.	Medición: SÍ NO Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

9. Nuevas Masculinidades e Igualdad

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

Número de acciones del eje Nuevas Masculinidades e Igualdad: 9

OBJETIVO 9.1

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

Acciones (6)

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.

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de acciones formativas.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número actuaciones llevadas a cabo para favorecer la visibilización de estudios e investigaciones científicas sobre nuevas masculinidades, hombres e igualdad.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de los datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2021 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de publicaciones en redes sociales sobre personas referentes especializadas en nuevas masculinidades.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenidos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2022	
Responsables	Unidad de Calidad, Innovación y Prospectiva	
Indicadores	Número de talleres realizados sobre inteligencia emocional	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenidos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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.

Implantación	Permanente	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Creación de la convocatoria del premio Número de trabajos presentados al premio.	Medición: SÍ NO Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	
Presupuesto	2.400,00 €	<i>Convocatoria de tres premios anuales: TFG 400 €, TFM 800 € y Tesis 1.200 €)</i>

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

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Centros Biblioteca	
Indicadores	Número de materiales adquiridos.	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Biblioteca universitaria	
Seguimiento	Anual	

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 (3)**

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.

Implantación	2022	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de actuaciones llevadas a cabo con organizaciones y asociaciones.	Medición:
Cuantía		
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Indicadores	Número de personas adscritas a la red de personas investigadoras Número de interacciones realizadas.	Medición: Cuantía Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de contenidos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

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

Implantación	2020 - 2023	
Responsables	Unidad de Igualdad y Conciliación Secretaría General	
Indicadores	Número de convenios establecidos	Medición: Cuantía
Estrategias	Análisis de datos	
Fuente	Unidad de Igualdad y Conciliación	
Seguimiento	Anual	

