



II PLAN DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL (2021-2025).

(Aprobado en Consejo Ordinario celebrado el 14 de mayo de 2021)

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. MARCO LEGAL**
- 3. EJES Y ACTUACIONES**
- 4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA**

Anexo 1. Indicadores de evaluación

1. INTRODUCCIÓN

Como reflejo del compromiso del Departamento de Psicología Social con la Igualdad de género se establecen una serie de acciones sistematizadas en el plan que aquí se presenta y que dan continuidad a las recogidas en el I Plan de Inclusión que se aprobó en 2018 (véase http://psicosocial.ugr.es/pages/organizacion/igualdad/anexo3_2_03_2018_plan_igualdad).

Por responsabilidad institucional y social es nuestro objetivo implementar medidas para erradicar la desigualdad estructural entre hombres y mujeres y alinearnos con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), centrándonos, en este caso, en el ODS número 5, Igualdad de género. La igualdad no solo es un derecho humano fundamental sino un pilar esencial para el buen funcionamiento del Departamento.

Las acciones propuestas se dirigen a todas las personas que componen el Departamento de Psicología Social: personal docente e investigador (PDI), estudiantado y personal de administración y servicios (PAS).

Para elaborar este II Plan de igualdad de género se ha tomado como referencia el II Plan de Igualdad 2020-24 existente en la Universidad de Granada, elaborado desde la Unidad de Igualdad, del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad y que puede consultarse en esta web: https://unidadigualdad.ugr.es/pages/iiplandeigualdad_1



En la elaboración del plan ha colaborado la Comisión de Igualdad e Inclusión del Departamento de Psicología Social y la Junta de Dirección del Departamento de Psicología Social, una vez recibidos los comentarios, ideas y sugerencias de los componentes del dpto., como expertas y expertos en materia de igualdad.

2. MARCO LEGAL

El presente II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL tiene como objetivo garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivo de sexo y género.

Desde comienzos del siglo XXI la legislación española ha alcanzado 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.

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 Plan de Igualdad de género pretende 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.



3. EJES Y ACTUACIONES

Eje 1. Cultura e Igualdad

| |
|---|
| Objetivos |
| <ul style="list-style-type: none">• Promocionar la igualdad y corregir las manifestaciones y consecuencias de la desigualdad a través de la generación de un espacio de reflexión, sensibilización y formación con el objetivo de detectar necesidades y darles respuesta. Para ello, el Departamento se compromete a darle difusión a todas las actividades recogidas en este plan, así como a todas las actividades que se realicen en materia de igualdad.• Garantizar un uso del lenguaje inclusivo y no sexista aplicable a la imagen y a las distintas formas de comunicación del Departamento de Psicología Social. |
| Acciones |
| <ul style="list-style-type: none">• Difundir en la página web institucional del Departamento la existencia de la comisión de igualdad e inclusión.• Promover la celebración de actos o eventos conmemorativos por los días destinados a erradicar la violencia de género, visibilizar el papel de las mujeres, favorecer la conciliación y hacer visible las discriminaciones históricas por razón de diversidad sexual, corporal y de género.• Incluir una amplia oferta formativa — a través de charlas, seminarios, talleres y formaciones— sobre temáticas que aborden la violencia de género, violencia estructural, feminismo y personas LGTBQIA+.• Crear y difundir campañas de concienciación en el Departamento de Psicología Social sobre las múltiples formas en las que la desigualdad se manifiesta.• Recuperar, visibilizar y difundir la memoria histórica de mujeres y de personas LGTBQIA+ relevantes de la ciudad de Granada y la Universidad de Granada.• Actualizar noticias, eventos de la página web y redes sociales sobre igualdad.• Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación existente, convocatorias, normativas, presupuestos u ofertas del Departamento de |



Psicología Social, así como garantizar una oferta formativa específica para la comunidad universitaria sobre lenguaje inclusivo y no sexista.

- Participar y colaborar en diversas reuniones y actividades de la Unidad de Igualdad de la UGR.
- 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

Objetivos

- Favorecer el acceso al conocimiento en materia de igualdad, violencia de género y diversidad al conjunto de la comunidad universitaria, en concreto del Departamento de Psicología Social. 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 entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, dirigidos a todo su personal.
- Promover el desarrollo profesional, académico y personal del conjunto de las personas que componen el Departamento mediante la planificación y puesta en marcha de actividades formativas con perspectiva de género y feminista coordinadas desde la Comisión de Igualdad e Inclusión y el Vicedecanato de Estudiantes e Igualdad. Las actividades referidas versarán, sin detrimento de la inclusión de otras temáticas, sobre los contenidos siguientes:
 - Feminismo
 - 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
- Violencias LGTBQIA fóbicas
- Nuevas masculinidades

Acciones

- Utilizar las redes sociales existentes para difundir actividades formativas y fomentar los medios y canales de difusión.
- Proporcionar asesoramiento y apoyo a asociaciones estudiantiles para que promuevan la igualdad de género en sus actividades.
- Colaborar con organizaciones y colectivos que impulsen actividades formativas con perspectiva de género y feminista.

Eje 3. Investigación y Docencia

Objetivos

El Departamento de Psicología Social, adhiriéndose a los criterios y aspectos de calidad de la actividad docente, investigadora, de gestión y de 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, y que mantiene las relaciones desiguales. Ello se refleja en la invisibilización a lo largo de la historia de mujeres que han sido referentes y sus aportaciones, en muchos casos, expropiadas y atribuidas a hombres.

- Se pretende 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.

- 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.

Acciones

- Realizar jornadas formativas sobre la inclusión de la perspectiva de género y feminista en la investigación científica.
- Difundir mediante diferentes acciones las investigaciones con perspectiva de género y feminista, realizadas en el Departamento de Psicología Social.
- Difundir las convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género y se favorezca el liderazgo de mujeres.
- Fomentar la inclusión de la perspectiva de género y feminista de forma interseccional en la investigación y la docencia.
- Garantizar la disponibilidad de materiales y recursos con perspectiva de género y feminista, que faciliten al personal docente el diseño del currículum y/o desarrollo de otras actividades formativas para sus asignaturas.

Eje 4. Representación de las Mujeres en el Departamento

Objetivo

- 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 del Departamento, en este eje se recogen como objetivos fundamentales, estimular la participación de las mujeres en las distintas esferas de la vida universitaria y visibilizar el trabajo y aportaciones de las mujeres en los órganos



y servicios de la institución.

Acciones

- Asegurar que los criterios de paridad estén presentes en todos los procesos electorales.
- Promocionar el trabajo que están desarrollando las mujeres investigadoras del Departamento de Psicología Social.
- Respetar el principio de representación equilibrada en los actos, eventos y proyectos institucionales del Departamento de Psicología Social.

Eje 5. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivos

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, el Departamento de Psicología Social, en su firme compromiso por garantizar el ejercicio de estos derechos, tiene como objetivo prioritario

- 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 flexibilidad horaria 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

Acciones

- Garantizar a estudiantes en situación de embarazo o en los meses posteriores al parto o con necesidades de conciliación, que puedan recibir tutorías en horarios compatibles;



considerar dicha condición como uno de los criterios para la concesión de la evaluación única final.

- 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.
- Difundir y potenciar actividades formativas que sensibilicen sobre la conciliación y fomenten la corresponsabilidad

Eje 6. Acoso y Violencia de Género

| Objetivo |
|--|
| <p>El Departamento de Psicología Social está comprometido en la erradicación de la violencia contra las mujeres. Este compromiso se manifiesta adhiriéndonos al II Plan de Igualdad de la UGR mediante la prevención y detección de casos de violencia de género y acoso, actuando como primer punto de recepción, en caso de ser necesario, y derivando casos complejos a la Unidad de Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none">• El principal objetivo es 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.• 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 |
| <ul style="list-style-type: none">• Recordar y visibilizar a las mujeres asesinadas por violencia de género.• Difundir el Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso de la UGR en las Guías docentes de cada asignatura.• Difundir el Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso de la UGR en la web institucional del Departamento de Psicología Social. |



- Proporcionar información y derivar a los servicios especializados de atención a la comunidad universitaria ante situaciones de acoso y/o violencia género.
- Facilitar la adaptación de horario y asignaturas a estudiantes víctimas de violencia de género o acoso, priorizando su bienestar y preferencias.
- Posibilitar al personal del Departamento de Psicología Social víctimas de acoso o violencia de género la adaptación del horario laboral, de acuerdo con sus preferencias y bienestar.

Eje 7. Personas LGTBQIA+

| |
|--|
| Objetivo |
| <ul style="list-style-type: none">• 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 LGTBQIA+ 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.• Garantizar la defensa del derecho a la autodeterminación de género, la atención educativa, social, familiar y sanitaria de las personas LGTBQIA+.• Adoptar todas las medidas necesarias que garanticen la visibilidad y la protección de las personas con orientación sexual e identidad de género diversas.• Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria sobre las personas LGTBQIA+ con el fin de erradicar comportamientos lesbofóbicos, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos, entre otros. |
| Acciones |
| <ul style="list-style-type: none">• 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 LGTBQIA+ dentro del Departamento de Psicología Social.• Visibilizar la labor de personas referentes del colectivo LGTBQIA+ en la historia. |



- Establecer medidas para incluir una perspectiva de diversidad corporal, sexual y de género, así como las aportaciones de personas del colectivo LGTBQIA+ en los programas docentes.
- Organizar y colaborar en campañas de concienciación, formación y prevención de comportamientos lesbofóbicos, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos, entre otros, dirigidos a la comunidad universitaria.
- Promover la celebración de jornadas, congresos y seminarios que den visibilidad al colectivo LGTBQIA+.
- Organizar actividades formativas y de concienciación con motivo de la celebración del Día Internacional del Orgullo.
- Revisar y actualizar las guías docentes que consideren la transexualidad y la intersexualidad como patologías.
- 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, a través de la derivación a la comisión de Igualdad e Inclusión de la Facultad de Psicología.
- 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 LGTBQIA+.

Eje 8. Nuevas Masculinidades e Igualdad

Objetivos

- Promover que los hombres se incorporen, sean partícipes y proactivos del cambio social gestado desde el feminismo.
- Generar alternativas que rompan el molde tradicional de masculinidad mediante 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.

Acciones

- Desarrollar 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.
- Favorecer, fortalecer y visibilizar el desarrollo de estudios e investigaciones científicas sobre nuevas masculinidades, hombres e igualdad.
- Buscar y visibilizar la labor de personas referentes y especializadas en nuevas masculinidades.
- Adquirir material específico sobre nuevas masculinidades.
- Facilitar la interacción del estudiantado con personas investigadoras que trabajan en el ámbito de nuevas masculinidades.

4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA

Se realizará una evaluación continua y sumativa del Plan que nos permitirá tomar decisiones para la subsanación de las debilidades y el mantenimiento y la difusión de las fortalezas o buenas prácticas que su puesta en marcha pueda generar a lo largo de su período de vigencia.

Este Plan contempla la evaluación tanto del diseño como de su implementación.

En *cuanto al diseño*, tras su aprobación en Consejo de Departamento, se procederá a su posterior envío a la Unidad de Igualdad de la UGR, donde será revisado con el fin de conocer si los componentes que lo integran (objetivos y acciones) son adecuados a nivel de Departamento y si 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.

En cuanto a su *implementación*, la evaluación del proceso de implantación de este Plan y de las distintas acciones que lo integran se llevará a cabo mediante el análisis del grado de cumplimiento alcanzado en el objetivo elegible correspondiente a Igualdad del Contrato programa del Departamento, que cada curso académico se realiza (en el curso vigente 2020-21 se trata del objetivo elegible 1).



UNIVERSIDAD DE GRANADA

Departamento de Psicología Social

Los indicadores de evaluación que se usarán para evaluar el presente plan figuran en el anexo 1. Además, se tendrán en cuenta los indicadores que la Unidad de Igualdad especifique en cada curso académico para la consecución del objetivo correspondiente del Contrato Programa.

Las personas responsables de evaluar de manera interna la implementación del plan serán los miembros de la Comisión de Igualdad e inclusión del Departamento junto al equipo directivo. Esta evaluación se llevará de forma corresponsable con la Unidad de Igualdad, como agente de evaluación externo al Departamento. La Comisión de Igualdad e inclusión del Dpto. de Psicología Social, se compone de tres miembros del Consejo de Dpto.: las profesoras, Dña. María Dolores Sánchez Hernández y Dña. Raquel Lara Moreno y por el profesor, D. Antonio M. Herrera Enríquez.

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. Con un carácter sumativo, la evaluación de los resultados permitirá orientar el proceso y detectar nuevas necesidades, así como evaluar el plan en su conjunto valorando su eficacia, eficiencia, efectividad e impacto.



ANEXO 1. INDICADORES DE EVALUACIÓN

EJE 1: Cultura e Igualdad

- Grado de actualización en la web de las personas miembros de la Comisión de igualdad e inclusión del Departamento
- Número y listado de acciones implementadas en la que el Departamento ha participado como organizador o patrocinador
- Nº y listado de actuaciones en la que el Departamento ha participado como organizador o patrocinador publicadas en la web
- Aumento anual del número de acciones implementadas
- Número de informaciones sobre igualdad de género divulgadas en la web
- Aumento anual del número de actuaciones publicadas en la web
- Número de reuniones/comunicaciones en las que se participa con la Unidad de Igualdad
- Grado en que las comunicaciones internas y externas del Departamento cumplen las recomendaciones de la Guía de lenguaje no sexista de la UGR
- Número y listado de actividades de la Unidad de Igualdad en las que participa el Departamento
- Número y listado de asociaciones de estudiantes con las que se colabora en materia de igualdad de género

EJE 2: Formación

- Número y listado de acciones formativas en materia de igualdad de género difundidas por el Departamento
- Nº y listado de miembros del Departamento que han recibido formación en materia de igualdad de género
- Número y listado de acciones formativas en materia de igualdad de género organizadas/patrocinadas por el Departamento
- Número y listado de acciones de sensibilización o divulgativas de igualdad de género realizadas en enseñanzas preuniversitarias con participación del Departamento
- Número y listado de actividades promovidas por asociaciones estudiantiles con temática de igualdad asesorados por el Departamento



EJE 3: Investigación y Docencia

- Celebración y/o grado de participación en Jornadas acerca de la inclusión de la perspectiva de género y feminista en la investigación científica
- Número de convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de género publicadas en la web del Departamento
- Número y listado de acciones realizadas (campañas, noticias, etc.) para visibilizar a las mujeres investigadoras por el Departamento
- Número y listado de publicaciones con perspectiva de género y feminista realizadas por miembros del Departamento.
- Número y listado de publicaciones de investigadoras del Departamento que han sido difundidos a través de las redes sociales
- Número de mujeres del departamento IP de grupos, proyectos y contratos de investigación
- Número de materiales y recursos para la docencia con perspectiva de género y feminista difundidos

EJE 4. Representación de las Mujeres en el Departamento

- Número de tribunales con composición equilibrada
- Número de medidas de acción positiva implementadas conforme a los criterios establecidos en la normativa vigente

EJE 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- Número y listado de actuaciones llevadas a cabo para concienciar sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad
- Número y listado de actividades formativas que incluyen la corresponsabilidad y conciliación
- Inclusión 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
- Porcentaje de estudiantes a quienes se les ha facilitado medidas de flexibilización estudiantil / número de estudiantes que lo solicitan por motivo de conciliación
- Porcentaje de PDI/PAS a quienes se les ha facilitado medidas de flexibilización / número de PDI/PAS que lo solicitan por motivo de conciliación



EJE 6. ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

- Participación/organización en actos de homenaje a mujeres asesinadas por violencia de género Medición: SÍ NO
- Número y listado de actuaciones llevadas a cabo para difundir el Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso de la UGR
- Número de personas derivadas a los servicios especializados a la comunidad universitaria ante situaciones de acoso y/o violencia género
- Porcentaje de estudiantes a quienes se les ha facilitado medidas de flexibilización estudiantil / número de estudiantes que lo solicitan por motivo de acoso y/o violencia género
- Porcentaje de PDI/PAS a quienes se les ha facilitado medidas de flexibilización estudiantil / número de estudiantes que lo solicitan por motivo de acoso y/o violencia género

EJE 7. PERSONAS LGTBQIA+

- Número y listado de actuaciones llevadas a cabo para favorecer la visibilización de estudios sobre diversidad sexual, corporal y de género, así como sobre la realidad social de las personas LGTBQIA+
- Número de campañas de concienciación realizadas sobre diversidad sexual, corporal y de género, así como sobre la realidad social de las personas LGTBQIA+

EJE 8. NUEVAS MASCULINIDADES E IGUALDAD

- Número de campañas de concienciación realizadas sobre acciones formativas y de sensibilización (jornadas, campañas de concienciación, etc.) dirigidas a hombres para el fomento de nuevos modelos de masculinidad)
- Número y listado de actuaciones llevadas a cabo para favorecer la visibilización de estudios en el ámbito de las nuevas masculinidades
- Número y listado de materiales adquiridos sobre nuevas masculinidades