



## **PLAN DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD E INCLUSIÓN DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

### **1. INTRODUCCIÓN**

### **2. MARCO LEGAL**

### **3. EJES Y ACTUACIONES**

- a. Cultura de Igualdad**
- b. Formación**
- c. Investigación y Docencia**
- d. Representación de las mujeres en la facultad de Psicología**
- e. Conciliación**
- f. Acoso y violencia de género**
- g. Personas LGTBQIA+**
- h. Nuevas masculinidades e igualdad**

### **1. INTRODUCCIÓN**

Como reflejo del compromiso del equipo de gobierno y de la facultad en su conjunto, se establecen una serie de medidas en materia de igualdad e inclusión. Por responsabilidad institucional y social, y como primera facultad que cuenta con un Vicedecanato de igualdad, es nuestro objetivo implementar medidas para erradicar la desigualdad estructural, cumplir con los derechos humanos más básicos y con el objetivo 5 ODS. La igualdad no solo es un derecho humano fundamental si no un pilar esencial para el buen funcionamiento de la facultad.



Las acciones propuestas se dirigen a toda la comunidad universitaria que componen la facultad, personal docente e investigador, alumnado y personal de administración y servicios.

Para elaborar este plan de igualdad, se ha tomado como referencia el ya existente en la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada [https://unidadigualdad.ugr.es/pages/iiplandeigualdad\\_1/](https://unidadigualdad.ugr.es/pages/iiplandeigualdad_1/)

En la elaboración del plan, ha colaborado la comisión de igualdad e inclusión de la Facultad de Psicología, compuesta por:

- Ma<sup>a</sup>Carmen Herrera Enríquez. Vicedecana de Estudiantes e Igualdad y profesora de Psicología Social
- Humbelina Robles Ortega. Secretaria de la Facultad y profesora de Personalidad
- Rocío Martínez Gutiérrez. Profesora de Psicología Social
- Mónica Romero Sánchez. Profesora de Psicología Social
- Mar Martín Signes. PDI de Psicología Experimental
- Ma<sup>a</sup>Ángeles Ballesteros Duperón. Profesora de Psicobiología
- Daniela Paolieri. Profesora de Psicología Experimental
- Purificación Checa Fernández. Profesora de Psicología Evolutiva
- Mercedes Bellido González. Profesora de Psicología Evolutiva
- Eulalia Martínez Fajardo. Administradora de la Facultad
- José Carlos García García. PAS
- Verónica Fernández López. Estudiante de Psicología



## 2. MARCO LEGAL

EL presente PLAN DE IGUALDAD DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Como se indica en el plan de igualdad de la UGR, los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, vienen conformados por la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España.

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

La Constitución Española, proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Desde comienzos del siglo XXI la legislación española ha dado un avance legislativo en materia de igualdad, dando respuesta a las demandas sociales e



implicando a distintas instituciones, entre ellas las Universidades. A modo de ejemplo podemos citar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de universidades (LOMLOU), además de la Ley 14/2011 de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y la Ley/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Estas leyes nos posibilitan un marco legal para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un Plan de Igualdad que nos lleve a desarrollar una serie de acciones dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Aunque las mejoras han sido sustanciales, aún queda un largo 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 e Inclusión 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 entre la comunidad universitaria.

### **3. EJES Y ACTUACIONES**

#### **- CULTURA E IGUALDAD**

Con esta acción se pretende promocionar la igualdad y corregir las manifestaciones y consecuencias de la desigualdad. Generar un espacio de reflexión, sensibilización y formación con el objetivo de detectar necesidades y darles respuesta. Queremos ser una facultad inclusiva y feminista, en la que todas las personas que la componen se sientan atendidas. Para ello, la facultad 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 e inclusión en la facultad.

Además, la facultad se compromete a garantizar un uso del lenguaje inclusivo y no sexista aplicable a la imagen y a las distintas formas de comunicación de la Facultad de Psicología.

## ACCIONES

1. Informar periódicamente del estado de la igualdad de género en la facultad. Quedando reflejado en la memoria anual, el contrato programa y en informes dados en la Junta de Facultad.
2. Implementar la comisión de igualdad e inclusión de la facultad de psicología como comisión permanente. La comisión estará compuesta por los siguientes miembros natos:
  - a. La Vicedecana de Estudiantes e Igualdad
  - b. La Secretaria de la Facultad
  - c. La Administradora de la Facultad

5 Miembros elegibles del Área de Igualdad

5 Miembros elegibles del Área de Inclusión
3. Incorporar las medidas presentes en este Plan de Igualdad e inclusión en los objetivos comunes del contrato programa de la facultad, CIMCYC y departamentos.
4. Difundir en la página web institucional de la facultad la existencia de la comisión de igualdad e inclusión.
5. 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, clase, raza, etnia y de género.

6. Incluir una amplia oferta formativa sobre temáticas que aborden la violencia de género, violencia estructural, feminismo, personas LGTBQIA+. A través de charlas, seminarios, talleres y formaciones desde una perspectiva interseccional.
7. Crear y difundir campañas de concienciación sobre las múltiples formas en las que la desigualdad se manifiesta en la Facultad de Psicología.
8. Detectar y conocer las distintas realidades existentes entre el alumnado de la facultad en cuanto a desigualdad socioeconómica, para posteriormente poder intervenir cada caso concreto.
9. Detectar y conocer las distintas realidades culturales y sociales del alumnado procedente de diferentes etnias.
10. Conocer y atender las adaptaciones del alumnado, profesorado y personal de administración y servicios con necesidades especiales.
11. Recuperar, visibilizar y difundir la memoria histórica de mujeres y de personas LGTBQIA+ relevantes de la ciudad de Granada, la UGR y la Facultad de Psicología.
12. Habilitar máquinas expendedoras de productos de higiene femenina en los baños femeninos y universales o neutros.
13. Actualizar noticias, eventos de la página web y redes sociales sobre igualdad e inclusión.
14. Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación existente, convocatorias, normativas, presupuestos u ofertas de la Facultad de Psicología, así como garantizar una oferta



formativa específica para la comunidad universitaria sobre lenguaje inclusivo y no sexista.

15. Participar y colaborar en diversas reuniones y actividades de la Unidad de Igualdad y el Secretariado para la Inclusión de la UGR.

16. Promover la apertura, establecimiento y consolidación de canales de comunicación e intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad e inclusión con instituciones, organismos y asociaciones autonómicas nacionales e internacionales.

#### - **FORMACIÓN**

Todo cambio tanto actitudinal como comportamental pasa por una adecuada formación en igualdad e inclusión y con perspectiva de género. En base a estos principios se establece como objetivo el acceso al conocimiento en materia de igualdad, inclusión, violencia de género y diversidad al conjunto de la comunidad universitaria, en concreto de la Facultad de Psicología. 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. Del mismo modo, se contribuye al desarrollo profesional, académico y personal del conjunto de las personas que componen la facultad. Por lo que se planificarán y ejecutarán actividades formativas con perspectiva de género y feminista coordinadas desde la Comisión de Igualdad e Inclusión y el Vicedecanato de Estudiantes e Igualdad, y dirigidas a toda la comunidad universitaria que componen la facultad. Las actividades referidas versarán, sin detrimento de la inclusión de otras temáticas, sobre los contenidos siguientes:

- a. Feminismo interseccional
- b. Lenguaje inclusivo y no sexista



- c. Prevención y detección de la violencia de género y acoso y respuesta ante los mismos
- d. Desigualdad socioeconómica
- e. Etnias y culturas
- f. Atención las necesidades especiales
- g. Identidades, diversidad sexual, corporal y de género
- h. Conciliación
- i. Violencias LGTBQIAfóbicas
- j. Nuevas masculinidades

## **ACCIONES**

1. Promover la incorporación de las temáticas antes mencionadas en los cursos dirigidos al PDI, PAS y al estudiantado mediante el reconocimiento de créditos.
2. Utilizar las redes sociales existentes para difundir actividades formativas y fomentar los medios y canales de difusión.
3. Proporcionar asesoramiento y apoyo a asociaciones estudiantiles para que promuevan la igualdad de género e inclusión en sus actividades.
4. Colaborar con organizaciones y colectivos que impulsen actividades formativas con perspectiva de género, inclusiva y feminista.

## **- INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**

La Facultad de Psicología, adhiriéndose a los criterios y aspectos de calidad de la actividad docente, investigadora y de gestión y transferencia del





conocimiento y a las normativas que regulan las actuaciones de las administraciones públicas para la igualdad efectiva (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, y La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía), articula este eje bajo la necesidad de erradicar la desigualdad construida sobre un conocimiento no científico que ha forjado los imaginarios y estereotipos sobre los que se sustenta el machismo para mantener las relaciones desiguales. Ello se refleja en la invisibilización a lo largo de la historia de mujeres que han sido referentes y sus aportaciones, en muchos casos, expropiadas y atribuidas a hombres.

Por lo que 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.

Además, la Biblioteca Universitaria de Granada, como servicio de apoyo a la docencia y a la investigación, tiene un papel fundamental en la formación, la generación de conocimiento y el servicio a la sociedad. En el Plan Estratégico de la Biblioteca Universitaria, cuyo referente es el propio Plan Estratégico de la Universidad de Granada, se recogen objetivos operacionales que se proyectan claramente en las propias acciones de este plan de igualdad e inclusión, existiendo así una interrelación entre ambos planes que facilitará la consecución de dichos objetivos operacionales. Mencionamos como ejemplo tres de ellos: Realizar propuesta de proyectos colaborativos entre la Biblioteca y otras unidades de gestión de la UGR; Fomentar la creación de nuevos espacios colaborativos, versátiles e inclusivos; Establecer sinergias con el



Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Responsabilidad Social de la UGR, para llevar a cabo acciones conjuntas.

En el marco del Plan Estratégico de la Universidad, dentro del Eje 3 Investigación y Docencia, la acción 3.5.6 dice expresamente “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”. Para la consecución de este punto, la Biblioteca de la Facultad de Psicología y el Vicedecanato de Estudiantes e Igualdad trabajarán conjuntamente estableciendo canales formales de comunicación con el Personal Docente e Investigador, de modo que exista un procedimiento conocido por la comunidad para la adquisición de bibliografía de los ejes recogidos en el mencionado plan, cuyo marco de referencia es el II Plan de Igualdad de la UGR; recursos bibliográficos que servirán de apoyo a la formación, investigación y sensibilización de los miembros de la Comunidad universitaria. Esta bibliografía se podrá incorporar también en las Guías docentes en aquellas asignaturas que el PDI considere relacionadas con los ejes de actuación.

La bibliografía sugerida (por alumnado, PDI y PAS), se recogerá en el catálogo de la biblioteca como se hace con el resto de la bibliografía. Por otro lado, en un espacio reservado dentro de la nueva página web de la biblioteca, se podrá consultar específicamente como colección o colecciones, según los diferentes ejes que abordemos en el Plan.

## **ACCIONES**

1. Realizar jornadas formativas en la Facultad de Psicología sobre la inclusión de la perspectiva de género y feminista en la investigación científica.



2. Difundir mediante diferentes acciones las investigaciones con perspectiva de género y feminista, así como las realizadas por mujeres de la Facultad de Psicología.
3. Garantizar la composición equilibrada en comisiones de evaluación, comités y tribunales en materia de investigación, defensa de TFG 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.
4. 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.
5. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género y feminista de forma interseccional en la investigación y la docencia.
6. Establecer medidas para incluir una perspectiva de género y feminista, así como la aportación de las mujeres en los programas docentes.
7. 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.
8. Crear un fondo bibliográfico especializado en materia de género, minorías, LGTBQIA+, violencias estructurales. Que además recoja obras de mujeres.

- **REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FACULTAD**

Este eje se configura a partir del llamado, en la Ley 3/2007, principio de presencia o composición equilibrada, con el que se respete y garantice una



representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en la Facultad de Psicología, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia. Además de diseñar medidas específicas dirigidas a garantizar una representación equilibrada dentro de la facultad, en este eje se recogen como objetivos fundamentales, estimular la participación de las mujeres en las distintas esferas de la vida universitaria y la importancia de visibilizar el trabajo y aportaciones de las mujeres en los órganos y servicios de la institución.

## **ACCIONES**

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.
2. Asegurar que los criterios de paridad estén presentes en todos los procesos electorales.
3. Promocionar el trabajo que están desarrollando las mujeres investigadoras de la Facultad de Psicología.
4. Respetar el principio de representación equilibrada en los actos, eventos y proyectos institucionales de la Facultad de Psicología.
5. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres ilustres en espacios de la facultad.

## **- CONCILIACIÓN**

El artículo 51, apartado b) de la Ley 3/2007, recoge los criterios de actuación de las Administraciones Públicas y en particular se evidencia “facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la



promoción profesional”. Conforme a este punto, el artículo 4 de la Ley 12/2007, que recoge los principios generales de actuación de los poderes públicos, en su apartado 11 señala “la adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres de Andalucía”.

Teniendo en cuenta esta normativa, la Facultad de Psicología, 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, cambio de turno y los demás derechos reconocidos por la ley y los convenios colectivos.

## **ACCIONES**

1. Garantizar a estudiantes en situación de embarazo o en los meses posteriores al parto o con necesidades de conciliación, que puedan elegir grupo, recibir tutorías en horarios compatibles, así como ausentarse de las clases o prácticas sin que ello perjudique su evaluación en las asignaturas e introducir dicha condición como uno de los criterios para la concesión de la evaluación única final.
2. 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.
3. 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.



## **- ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

Las universidades en general, y la Facultad de Psicología en particular, están comprometidas 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 posteriormente poder derivar casos complejos a la Unidad de Igualdad.

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**

1. Recordar y visibilizar a las mujeres asesinadas por violencia de género.
2. Difundir el Protocolo para la Prevención y Respuesta ante el Acoso de la UGR en el comienzo de cada curso académico.
3. Proporcionar información y acompañamiento, atención psicológica y derivar a los servicios especializados a la comunidad universitaria ante situaciones de acoso y/o violencia género.
4. 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.
5. Evaluar las consultas sobre casos de discriminación, violencia y acoso en la Facultad de Psicología.



6. Establecer alianzas externas con otros organismos, instituciones y entidades de atención a víctimas de violencia de género para canalizar y tratar los casos detectados, principalmente con la Unidad de igualdad de la UGR.
7. Facilitar a las mujeres 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.
8. Facilitar la adaptación de horario y asignaturas a estudiantes víctimas violencia de género o acoso, priorizando su bienestar y preferencias.
9. Posibilitar a las personas trabajadoras de la Facultad de Psicología, víctimas de acoso o violencia de género la adaptación del horario laboral, de acuerdo con sus preferencias y bienestar.
10. 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.

#### - **PERSONAS LGTBQIA+**

El compromiso de esta facultad hacia todas las personas se refleja en este eje, que se constituye como una política transversal enmarcada en la defensa y respeto de los derechos de todas las personas incidiendo en el valor de la diversidad afectivo-sexual, identidad y expresión de género. Por ello, un primer objetivo supone sensibilizar y formar al conjunto de la comunidad universitaria sobre diversidad sexual, corporal y de género, así como sobre la realidad social de las personas 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. Asimismo, y siguiendo estas bases, la Institución Universitaria establece entre otro de sus objetivos garantizar la



defensa del derecho a la autodeterminación de género, la atención educativa, social, familiar y sanitaria de las personas 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

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 LGTBQIA+ dentro de la Facultad de Psicología.
2. Visibilizar la labor de personas referentes del colectivo LGTBQIA+ en la historia.
3. 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.
4. Hacer visibles a personas referentes del colectivo LGTBQIA+ en los espacios de la Facultad de Psicología.
5. 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.
6. Promover la celebración de jornadas, congresos y seminarios que den visibilidad al colectivo LGTBQIA+





7. Adquirir material específico sobre la diversidad sexual, corporal y de género, así como la diversidad familiar en el centro.
8. Organizar actividades formativas y de concienciación con motivo de la celebración del Día Internacional del Orgullo.
9. Revisar y actualizar las guías docentes que consideren la transexualidad y la intersexualidad como patologías.
10. 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.
11. 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+.

#### - **NUEVAS MASCULINIDADES E IGUALDAD**

Este eje se articula desde la necesidad de que los hombres se incorporen, sean partícipes y proactivos del cambio social gestado desde el feminismo. Esto significa generar alternativas que rompan el molde tradicional de masculinidad. Para ello se plantean como objetivo 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**

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.



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**



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