



# DIVERSIDADES

Plan interseccional de inclusión y no discriminación  
por motivos de discapacidad, etnicidad,  
orientación sexual e identidades de género

2025-2028

Aprobado en Sesión Ordinaria nº 27 de Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2025



Universidad  
de Jaén

Vicerrectorado de Igualdad,  
Diversidad y Responsabilidad Social

# Índice

1.- Introducción.....	2
2.- Alcance del Plan.....	6
3.- Principios orientadores.....	8
4.- Líneas y acciones.....	9
4.1 Línea I. Conocer la situación de la inclusión de las diversidades en la Universidad de Jaén.	
4.2 Línea II. Coordinar e incluir el desarrollo de políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la Universidad de Jaén y promover acciones contra las discriminaciones y las violencias vinculadas a este Plan.	
4.3 Línea III. Impulsar el compromiso con las diversidades y la inclusión y velar por el reconocimiento de las diversidades en todos los aspectos de la vida universitaria.	
4.4 Línea IV. Sensibilizar a la comunidad universitaria, visibilizar y fomentar la transmisión de estos valores al conjunto de la sociedad promoviendo la externalización positiva.	
5.- Seguimiento y evaluación del plan.....	17
6.- Anexo: Algunas normativas de referencia.....	20



En la Universidad de Jaén la forma habitual de establecer planes específicos para trabajar la igualdad y la no-discriminación en las políticas universitarias ha seguido una lógica sectorial, es decir, mediante diferentes servicios o unidades que trabajan ejes específicos como el de igualdad o el de discapacidad que han ido evolucionando a lo largo del tiempo.

Así, desde el II Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (2016-2019) ya en el III Plan director de igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023), se incluía la diversidad sexual y de género dando así respuesta a la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía que, en su artículo 17, destinado a las universidades, expone: "1. Las universidades públicas y privadas de Andalucía garantizarán el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del alumnado, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o pertenencia a un grupo familiar LGTBI. En particular, adoptará un compromiso claro contra las actitudes de discriminación por LGTBIofobia. 2. La Comunidad Autónoma, en colaboración con las universidades públicas y privadas de Andalucía, promoverá acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente sobre la realidad LGTBI que permitan proteger, detectar y prevenir acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas LGTBI. Con esta finalidad todas las universidades deberán elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a un grupo familiar LGTBI. 3. Asimismo, las universidades públicas y privadas de Andalucía prestarán atención y apoyo en su ámbito de acción a estudiantes, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por orientación sexual o identidad de género en el seno de la comunidad educativa."

Es por eso que en el III Plan director de igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023) se estimó una línea

estratégica específica, la línea 5, denominada “Integración del respeto a la diversidad sexual en todos los ámbitos de la actividad universitaria”, donde se dedicaba especial atención a la formación en este ámbito de todas las personas que componen la comunidad universitaria, la protección y prevención de la discriminación y la actuación en caso de acoso, con la modificación del protocolo, que se había establecido en 2013, para incluir el acoso relacionado con la diversidad afectivo-sexual, corporal y de género. En dicho plan se establece, además, “el compromiso activo con el desarrollo del entorno y con la implementación de los objetivos de desarrollos sostenible de la Agenda 2030 sea su seña de identidad y que incorpore entre sus rasgos distintivos la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la integración de la diversidad” (p. 133), “incorporando políticas de integración y respeto por la diversidad, extendiendo el liderazgo en este ámbito a la sociedad jaennense” (p.134).

El citado Plan reconoce como fundamental la formación, detección y prevención frente a la violencia de género y del acoso sexista o por razón de sexo, así como el que se ejerce por orientación o identidad sexual, incorporando en los ámbitos de prevención y abordaje tanto los nuevos escenarios de acoso como los grupos sociales susceptibles de sufrirlo. Al mismo tiempo insta a ampliar y diversificar todas las actuaciones posibles en la Universidad de Jaén para detectar y prevenir la violencia de género y la discriminación por razón de diversidad sexual, corporal y genérica.

Estas actuaciones muestran, desde 2021, una apuesta que se concretó en el “Objetivo IDO2. Incrementar e incentivar la investigación, formación y sensibilización en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género de la comunidad universitaria” e “IDO5. Promover y visibilizar el respeto y la integración de género en la actividad universitaria género en la actividad universitaria la diversidad sexual, corporal”, implicando a toda la comunidad universitaria en las actuaciones que realicen de fomento de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la Universidad de Jaén.

En la Orden de 5 de febrero de 2025, por la que se concede el Reconocimiento «Espacio libre de LGTBIfobia», convocado por la Orden de 4 de julio de 2024, por la que se regula y convoca para el año 2024 el «Reconocimiento Espacio libre de LGTBIfobia» se ha otorgado esta distinción a la Universidad de Jaén, lo que implica hacer constar el Reconocimiento «Espacio libre de LGTBIfobia» en las acciones de promoción y difusión que efectúen dirigidas a promover y garantizar la igualdad y la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género relacionadas con el cumplimiento de sus fines y actividades.

Por su parte, en el ámbito de la atención a las personas con discapacidad la Universidad de Jaén no ha contado con un plan específico de inclusión y discapacidad si bien, ya en 2006 la Universidad de Jaén recibió el I Premio Andaluz a las Buenas Prácticas en la Atención a la Discapacidad, llevó a cabo un Plan Integral de Accesibilidad Física, desarrolló, junto a la Fundación Once, un Plan de Infoaccesibilidad, y el Programa Unidiversidad Jaén (UniverDI) de la Universidad de Jaén fue reconocido en los Premios Andalucía + Social 2022 concedidos por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía, en la categoría de Juventud. Así mismo la Universidad de Jaén aprobó la Normativa que regula la atención a estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo en la Universidad de Jaén en Sesión nº 16 de Consejo de Gobierno, de 27 de junio de 2016 de la Universidad de Jaén y se ha comprometido a hacer accesibles sus sitios web, de conformidad con el Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público.

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo del Sistema Universitario (LOSU) establece en su artículo 46.2. l), la necesidad de establecer un plan de inclusión y no discriminación del conjunto del personal y sectores de la universidad por motivos de discapacidad, origen étnico y nacional, orientación sexual e identidad de género, y por cualquier otra condición social o personal, elaborar protocolos y desarrollar medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, el acoso laboral o la discriminación referido a la función docente.

En ese marco y teniendo en cuenta que la Universidad debe avanzar en políticas de no discriminación y de plena inclusión de las diversidades, ya sean funcionales, de expresión de género, sexualidad, de procedencia, cultural, de religión o ideología, como se indica en sus artículos 15, 43 y 46, y de acuerdo a al artículo 34.c. de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, al señalar la "especial atención a las discriminaciones interseccionales o múltiples que por su propia naturaleza suponen un ataque más grave al derecho a la igualdad de trato y no discriminación", se elabora este **I Plan interseccional de inclusión y no discriminación por motivos de discapacidad, etnicidad, orientación sexual e identidades de género (DIVERSIDADES)** que se encuentra enmarcado en los principios y valores presentes en sus Estatutos y en su Código Ético.

Este plan parte de los principios orientadores de perspectiva interseccional, diversidades y no-discriminación, la prevención y lucha contra las violencias discriminatorias. La interseccionalidad aparece en leyes y normativas (aunque de manera, a veces, sutil) tanto del ámbito internacional como autonómico, al

abordar igualdad de género, discapacidad o diversidad sexual. Así mismo se alinea con las Redes de las que forma parte, como la red SAPDU (Red de Servicios de Atención a Personas con Discapacidad en las Universidades) o la RUD (Red de Universidades por la Diversidad) desde su fundación en abril de 2022, siendo el ámbito de trabajo de la red, tal y como se establece en el artículo 1 de su reglamento, “La diversidad sexual y de género (orientación sexual, diversidad corporal, afectiva, identidad de género y expresión de género)”. Este plan se alinea también con el segundo pilar de la Alianza NEOLAIA de la que forma parte la Universidad de Jaén desde 2023 “Diversity and inclusion”.

# Alcance del Plan



El presente Plan tiene como objetivo general garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas que forman parte de la comunidad universitaria atendiendo sus distintas diversidades con independencia de su origen racial o étnico, cultural, edad, modelos de familias, situaciones de dependencia, discapacidades, necesidades específicas de apoyo, identidad o expresión de género, desarrollo sexual u orientación afectivo sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y todo ello desde un enfoque interseccional.

Es por ello que lo nombramos "Plan de DIVERSIDADES" y se alinea con los ODS 10 "Reducción de las desigualdades", que promueve reducir la desigualdad causada por motivos como el sexo, edad, discapacidad, raza, etnia o religión y la adopción de las políticas y la legislación pertinentes, ODS 3 "Salud y Bienestar", ODS 4 "Educación de calidad", ODS 5 Igualdad de género, ODS 8 "Trabajo decente y crecimiento económico", ODS 11 "Ciudades y comunidades sostenibles", ODS 16 "Paz, justicia e instituciones sólidas" y ODS 17 "Alianzas para lograr los objetivos".

Así mismo se armoniza con el Reglamento de convivencia universitaria de la Universidad de Jaén (aprobado por Consejo de Gobierno en sesión ordinaria número 9, de 16 de febrero de 2024) (artículos 10, 11, 17, 18, 20, 21 y 22).

Este plan pretende ser un documento vivo centrado en la diversidad que impulse un avance cualitativo en las políticas inclusivas y de no discriminación en nuestra Universidad, partiendo de un enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad.

Para alcanzar este objetivo se han definido principios orientadores y líneas de actuación que permitan prevenir y actuar ante situaciones de inequidad o discriminación. De este modo el Plan se centra, de un lado, en generar una cultura de inclusión y no discriminación favoreciendo la detección temprana y la

prevención de actitudes o comportamientos discriminatorios y diseña medidas de acción positiva para avanzar en la consecución de la plena inclusión.

Este plan que se destina a toda la comunidad universitaria en torno a tres principios orientadores, presenta doce acciones que se agrupan en torno a cuatro líneas de actuación.

# Principios orientadores del Plan



1.- Integración y no-discriminación, por razón etnicidad, discapacidad, modelos familiares y/o culturales, de identidades no heteronormativas, expresiones de género u orientación sexual.

2.- Perspectiva interseccional, que tenga en cuenta la forma en que interactúan los diferentes ejes de desigualdad como etnia, discapacidad, identidades no heteronormativas u orientación sexual.

3.- Prevención y lucha contra las violencias discriminatorias aportando no solo herramientas antidiscriminatorias, sino centrándose especialmente en la sensibilización, la formación, la investigación y la transferencia.



El plan se centra en el desarrollo de **cuatro líneas**:

Línea I. Conocer la situación de la inclusión de las diversidades en la Universidad de Jaén.

Línea II. Coordinar e incluir el desarrollo de políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la Universidad de Jaén y promover acciones contra las discriminaciones y las violencias vinculadas a este Plan.

Línea III. Impulsar el compromiso con las diversidades y la inclusión y velar por el reconocimiento de las diversidades en todos los aspectos de la vida universitaria.

Línea IV. Sensibilizar a la comunidad universitaria, visibilizar y fomentar la transmisión de estos valores al conjunto de la sociedad promoviendo la externalización positiva.

## Línea I.

### Conocer la situación de las diversidades en la Universidad de Jaén

#### **Acción 1.- Recogida de información**

Dado que se trata de datos sensibles, la información se recogerá a través de los centros y servicios de la universidad en los que las personas hayan dado su consentimiento a tal fin.

Fases:

- a) Elaboración y ejecución de una encuesta genérica y anónima sobre la situación de las diversidades en la Universidad de Jaén remitida a los diferentes colectivos a fin de recabar información y preocupaciones de la comunidad universitaria.
- b) Solicitud de informe a los centros y servicios de la universidad sobre cómo se lleva a cabo la inclusión y antidiscriminación (por motivos de discapacidad, etnicidad, orientación sexual e identidades de género) en el conjunto de sus funciones y las necesidades que detectan.
- c) Recogida de información con los distintos colectivos implicados a partir de las asociaciones, organizaciones y colectivos presentes en la Universidad de Jaén y con las que la misma tiene convenios.
- d) Conocer contenidos docentes y líneas de investigación en la Universidad que respondan a las diversidades, a través de los Vicerrectorados con competencias en la materia.

#### **Acción 2.- Elaborar un informe diagnóstico con la información obtenida y transferirlo a la comunidad universitaria y a la sociedad.**

Fases:

- a) Elaboración del informe diagnóstico sobre inclusión y no discriminación por motivos de discapacidad, etnicidad, orientación sexual e identidades de género con enfoque interseccional en la Universidad de Jaén
- b) Elaborar píldoras informativas sobre diversidades e inclusión en la Universidad de Jaén

## Línea II.

Coordinar e incluir el desarrollo de políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la Universidad de Jaén y promover acciones contra las discriminaciones y las violencias vinculadas a este Plan.

**Acción 3.- Revisar, analizar y actualizar el marco normativo** de la Universidad de Jaén de acuerdo a lo previsto en este Plan.

**Acción 4.- Elaborar protocolos y procedimientos que contemplen en concreto, medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, el acoso laboral o la discriminación** por razones de discapacidad y/o disforia así como protocolos de actuación y desarrollando medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, el acoso laboral o la discriminación por esas diversidades (por nacimiento, origen racial, cultural, étnico, religioso, orientación sexual e identidad de género), tales como el protocolo y el procedimiento para el cambio de nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales, la solicitud de cambio de nombre de uso común, o la solicitud de cambio de nombre legal, o el protocolo de atención a personas de la comunidad universitaria con discapacidad.

**Acción 5.- Revisar y actualizar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de la Universidad de Jaén (2021)** para dar respuesta a los requerimientos del "Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI" presentes en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

**Acción 6- Velar por la inclusión de las diversidades** en docencia, investigación, transferencia, comunicación y divulgación, así como en el conjunto de la vida comunitaria en los campus.

**Acción 7.- Implementar acciones y ajustes razonables** derivadas del informe diagnóstico en los Campus de Jaén y Linares para garantizar la inclusión de todas las personas y la accesibilidad universal siguiendo los criterios DALCO.

**Acción 8. Velar por la utilización de un lenguaje respetuoso con las diversidades.**

### Línea III.

Impulsar el compromiso con las diversidades y la inclusión y velar por el reconocimiento de las diversidades en todos los aspectos de la vida universitaria.

#### **Acción 9. Formación**

- a) Implementar y desarrollar, a través de cursos específicos, la formación básica de toda la comunidad universitaria, incluidos los cargos y órganos de gobierno unipersonales, a través de los planes de formación de PDI, PI, PTGAS y alumnado en colaboración con los vicerrectorados competentes en la materia, prestando especial atención a la formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBIQA+, discapacidad y no discriminación en la comunidad universitaria por cuestiones de nacimiento, cultura o etnicidad.
- b) Desarrollar seminarios y formación especializada para la inclusión de las diversidades en la docencia, investigación y transferencia universitarias y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación.
- c) Integrar en los planes de formación de PDI y PTGAS módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQA+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Esta formación se desarrollará de acuerdo a los contenidos establecidos en el Anexo I, Medidas Planificadas, contenido cuarto, del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- d) Proporcionar una información detallada y actualizada de las normativas vigentes en materia de diversidad e inclusión, a fin de que se utilicen en la elaboración de propuestas de docencia e investigación.
- e) Facilitar formación a toda la comunidad universitaria para reconocer situaciones de discriminación y violencias por motivos de discapacidad, etnicidad, orientación sexual e identidades de género atendiendo tanto individualmente como de manera interseccional.
- f) Impulsar la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y

de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBIQA+.

- g) Velar por el reconocimiento de las diversidades en todos los aspectos de la vida universitaria

### **Acción 10. Compromiso**

- a) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de edad, discapacidad, etnicidad, orientación sexual e identidades sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Servicios.
- b) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la incorporación y participación en la vida universitaria.
- c) Establecer medidas dirigidas a la información y sensibilización prestando especial atención a la sensibilización y prevención de la violencia LGTBIfóbica y a la violencia entre parejas del mismo sexo.
- d) Establecer un procedimiento y canal de información para comunicar la detección o situaciones vividas de discriminaciones o violencias vinculadas a este Plan.
- e) Desarrollar una campaña para dar a conocer el marco de principios, valores, y normas de convivencias de la UJA vinculadas a este Plan.
- f) Llevar a cabo acciones de difusión a la comunidad universitaria de las instancias donde dar a conocer o denunciar situaciones de discriminación o acoso, incluido el ciberacoso, por motivos de edad, discapacidad, etnicidad, orientación sexual e identidades de género.
- g) Establecer un punto de información relativa a las diversidades orientado a toda la comunidad universitaria.
- h) Canalizar propuestas de compromiso con las diversidades emanadas de la comunidad universitaria para desarrollarse en el curso académico.
- i) Establecer, con la información emitida por vicerrectorados, centros y servicios, un catálogo de buenas prácticas en el reconocimiento de las diversidades y la accesibilidad universal en el conjunto de la universidad, a

fin de incentivar nuevas acciones y propuestas en la comunidad universitaria.

- j) Velar por la implementación de las Medidas Planificadas 3ª, 5ª, 6ª y 7ª del Anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

### Línea IV.

**Sensibilizar a la comunidad universitaria, visibilizar y fomentar la transmisión de estos valores al conjunto de la sociedad promoviendo la externalización**

#### **Acción 11. Sensibilización y visualización**

- a) Prevenir la discriminación mediante el conocimiento, a través de campañas de sensibilización, de las diversidades y sensibilizar sobre su valor y riqueza en los campus.
- b) Sensibilizar para la supresión de estereotipos y garantizar la ausencia de cualquier forma de discriminación por razón de las diversidades contempladas en este Plan.
- c) Realizar campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBIQA+ por parte de los agentes sociales.
- d) Propiciar la programación de propuestas socio-culturales que muestren el valor de la igualdad y las diversidades
- e) Visibilizar las buenas prácticas en el reconocimiento de las diversidades y la accesibilidad universal en el conjunto de la universidad. En este sentido establecer los premios "Diversidades e Inclusión" al mejor Trabajo Fin de Grado (TFG), Trabajo Fin de Máster (TFM) y Tesis Doctoral en materia de promoción de diversidad e inclusión social, para reconocer, promover y premiar los mejores trabajos académicos interesados por el avance en la diversidad e inclusión social de cualquier disciplina científica desde la excelencia científica y social.
- f) Visibilizar la investigación llevada a cabo en la Universidad de Jaén en línea con los principios de este Plan.

## **Acción 12. Externalización positiva**

- a) De conformidad con el artículo 37 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, en la línea que marque el Consejo de Universidades, promover el estudio y la investigación de los derechos de la infancia y la adolescencia en general y de la violencia sobre los mismos en particular con respecto a las diversidades señaladas en este plan y más específicamente en aquellos estudios orientados al ejercicio de profesiones que impliquen el contacto habitual con personas menores de edad.
- b) De conformidad con el artículo 13.5 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, proponer una oferta formativa de atención a las diversidades y a la igualdad de trato y no discriminación dentro de las competencias transversales de la formación universitaria.
- c) De conformidad con el artículo 33 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, diseñar acciones de formación y respeto a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de las personas LGTBI dirigidos a jóvenes y a personas que trabajen en el ámbito de la infancia, de las familias y de la juventud.
- d) De conformidad con el artículo 13 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación favorecer propuestas y acciones que profundicen en el conocimiento y respeto de otras culturas, particularmente la propia del pueblo gitano y la de otros grupos y colectivos, contribuyendo a la valoración de las diferencias culturales, así como el reconocimiento y la difusión de la historia y cultura de las minorías étnicas para promover su conocimiento y reducir estereotipos.
- e) De conformidad al artículo 33.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación llevara a cabo campañas de sensibilización en los valores democráticos, constitucionales y de los derechos humanos encaminados a erradicar prejuicios, conocimientos defectuosos, adoctrinamientos, fanatismos o radicalizaciones que alimenten la discriminación o la intolerancia, así como las conductas de

estigmatización, hostilidad, odio y violencia, fortaleciendo comportamientos inspirados en el reconocimiento de la dignidad intrínseca de las personas.

- f) Reforzar la colaboración y convenios con entidades y colectivos sociales que trabajan por la igualdad, la inclusión y la no discriminación de las diversidades presentes en este Plan.

# Seguimiento y evaluación del Plan



El seguimiento del Plan se realizará de modo bianual bajo la coordinación del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social siendo responsables del mismo y del desarrollo de la memoria la Dirección de Secretariado de Diversidad y Responsabilidad Social y la Unidad de Diversidad con la colaboración las unidades y servicios de la universidad.

En concreto se contempla la colaboración de los siguientes servicios:

## A) Gestión administrativa

- Servicio de Atención y Ayudas al Estudiante
- Servicio de Contratación y Patrimonio
- Servicio de Gestión Académica
- Servicio de Gestión de la Investigación
- Servicio de Gestión de las Enseñanzas
- Servicio de Información, Registro y Administración Electrónica
- Servicio de Gestión y Difusión de Contenidos Audiovisuales
- Servicio de Obras, Mantenimiento y Vigilancia de las Instalaciones
- Servicio de Personal
- Servicio de Planificación y Evaluación
- Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación
- Servicio Jurídico

## B) Servicios de apoyo a la docencia y a la investigación

- Becas
- Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRI)
- Oficina de Proyectos Internacionales de Investigación (OFIPI)
- Servicio de Biblioteca
- Servicios Centrales de Apoyo a la Investigación (SCAI)
- Servicio de Informática
- Unidad de Cultura Científica y de la Innovación

### C) Otros servicios de apoyo a la comunidad Universitaria

- Defensoría Universitaria
- Gabinete de Comunicación y Proyección Institucional
- Gabinete de Psicología
- Necesidades Educativas Especiales
- Prácticas, Empleo, Emprendedores
- Servicio de Actividades Culturales
- Servicio de Deportes
- Servicio de Prevención
- Unidad de Igualdad
- Unidad Responsable de Accesibilidad (URA)

La memoria de seguimiento del Plan será publicada en la página de web de la universidad como seguimiento al Plan, así como en las unidades responsables del mismo. La elaboración de la memoria de seguimiento posibilitará la emisión por parte del equipo responsable del Plan de un informe interno de evaluación de impacto y eficacia de las iniciativas, así como de sugerencias sobre ajustes futuros para mejorar los resultados obtenidos.

El seguimiento y evaluación de este plan se llevará a cabo atendiendo a los pilares sociales y medioambientales de la sostenibilidad.

Los indicadores cuantitativos de la evaluación de este plan responden, por un lado, a si/no, en las acciones a llevar a cabo, y podrían establecerse indicadores cuantitativos como número cursos, de personas atendidas, de atenciones realizadas o gestionadas; de campañas realizadas; de cápsulas de divulgación/información, de informes/estudios; de acciones de difusión; acciones formativas, píldoras informativas... Pero dado que se contemplan medidas y acciones que requerirían indicadores de información sensible y sujeta a protección de datos, siguiendo el código ético de la Universidad de Jaén y el Reglamento General de Protección de Datos que establece categorías especiales de datos en el que, en general, estaría prohibido el tratamiento de este tipo de datos salvo que concurren las excepciones contempladas en el artículo 9.2 RGPD, señalando que tienen la consideración de categorías especiales de datos personales los siguientes: datos que "revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud, condición de discapacidad, situación de dependencia y/o necesidades específicas de apoyo educativo o datos relativos

a la vida sexual o las orientaciones sexuales de una persona física” y, atendiendo a los principios CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment) para la investigación que requiere el seguimiento y evaluación de este plan, la memoria de seguimiento considerará múltiples dimensiones del impacto de este plan, no sólo métricas cuantitativas, se integrarán en la narrativa de los informes generados o solicitados.

# Anexo: Algunas normativas de referencia



## Ámbito Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Convención relativa a la Lucha contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza (UNESCO, 1962)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por Naciones Unidas el 1965.
- Declaración y Programa de Acción de Durban (2001), contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y Otras Formas Conexas de Intolerancia.
- Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)
- Principios de Yogyakarta (Indonesia, 2007), carta global por los derechos LGTB, revisada en 2017 para incluir entre otros, el principio n.º 3, relativo al reconocimiento de la personalidad jurídica y al derecho a la autodeterminación, y el n.º 16, derecho a la educación sin discriminación.
- Principios de Naciones Unidas a favor de las personas mayores (1991)
- Resolución 21/23 referente a los derechos humanos de las personas de edad, del Consejo de Derechos Humanos (2010)

## Ámbito Europeo

- Directiva 2000/78 /CE, que prohíbe la discriminación en el ámbito laboral por motivos de religión y creencias, edad, discapacidad y orientación sexual.
- Directiva 2000/43/CE referente a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas con independencia de su origen racial o étnico
- Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación por motivos de identidad de género.
- Directiva 2012/29/UE, por la que se establecen unas normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos.

- Tratado de Funcionamiento de la Unión (2009), artículo 19 para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ (2020-2025)
- Plan de Acción de la UE contra el Racismo (2020-2025)
- Marco Estratégico de la UE para la Igualdad, la Inclusión y la Participación del Pueblo Gitano (2020-2030)
- Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030
- REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)

## **Ámbito Nacional**

- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.
- INSTRUMENTO de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 (BOE núm. 96; 2008).
- Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión, contra el Racismo y la Xenofobia, 2023 – 2027.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Estrategia para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030.
- Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030: Para el acceso, goce y disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad.
- Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género.
- Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de

noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. - Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.
- II Plan Nacional de Accesibilidad Universal 2023-2032: España país accesible.
- I Plan de Acción. Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo (2023-2027)
- Marco estratégico de protección, promoción y revitalización de la lengua de signos española 2023-2030
- Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Programa Nacional FAMI (Fondo de Asilo, Migración e Integración) para el periodo 2021 – 2027.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

## **Ámbito Autonómico**

- Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía
- Estatuto de Andalucía 2007
- Decreto 293/2009, de 7 de julio, por el que se aprueba el reglamento que regula las normas para la accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía.
- ORDEN de 20 de junio de 2011, por la que se adoptan medidas para la promoción de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos y se regula el derecho de las familias a participar en el proceso educativo de sus hijos e hijas.

- Ley 11/2011, de 5 de diciembre, por la que se regula el uso de la lengua de signos española y los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y con sordoceguera en Andalucía.
- Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
- ORDEN de 28 de abril de 2015, por la que se modifica la Orden de 20 de junio de 2011, por la que se adoptan medidas para la promoción de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos y se regula el derecho de las familias a participar en el proceso educativo de sus hijos e hijas.
- Protocolo de actuación sobre identidad de género en el sistema educativo andaluz (2015).
- Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.
- Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.
- Plan Integral para la Inclusión de la Comunidad Gitana de Andalucía 2017-2020.
- Decreto 9/2020, de 30 de enero, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo Andaluz LGTBI.
- III Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía (III PAIPDA) (2022)
- II Plan Integral para la Inclusión de la Comunidad Gitana de Andalucía (ACUERDO de 16 de mayo de 2023 por el que se aprueba su formulación)
- Ley 8/2023, de 28 de julio, por la que se modifica la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía.
- Decreto 119/2023, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla las normas técnicas de accesibilidad y eliminación de barreras en la comunicación en materia de lengua de signos española (LSE) y medios de apoyo a la comunicación oral (MACO) en Andalucía.
- Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad de Andalucía (PAIMDA 2024-2027)
- I Estrategia para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, 2024-2028
- Estrategia Andaluza para la Inmigración 2021-2025: inclusión y convivencia

## **Ámbito Provincial**

- IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Provincial de Jaén 2024-2027
- Programa Marco de Intervención Social con la población de origen inmigrante, de la Diputación de Jaén.

## **Ámbito Local**

- I Plan Local de la Comunidad Gitana De La Ciudad De Jaén 2022-2026.
- I Plan Local de Migraciones de la Ciudad de Jaén 2022-2026.
- III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de Jaén 2022-2026.
- II Plan Local de Intervención en zonas desfavorecidas de Jaén 2024 – 2028.

*El desarrollo sostenible es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades*

Gro Harlem Brundtland



# DIVERSIDADES

Plan interseccional de inclusión y no discriminación por motivos de discapacidad, etnicidad, orientación sexual e identidades de género

2025-2028



Universidad  
de Jaén

Vicerrectorado de Igualdad,  
Diversidad y Responsabilidad Social