

# Sistema de dirección estratégica



Universidad de Jaén

## **III Plan director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023)**

## Plan director de igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (21-23)

Autoría	Dirección de Secretariado de Compromiso Social y Unidad de Igualdad. Comisión de igualdad constituida el 16 de abril de 2020
Vicerrectorado	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio
Entrada en vigor	2021

### ÍNDICE

<b>Estrategia</b> .....	<b>4</b>
<b>Justificación</b> .....	<b>5</b>
<b>Objetivos del Plan Director</b> .....	<b>12</b>
Interrelación de los objetivos del Plan Director con los objetivos del PEUJA 21-25 .....	12
Interrelación de los objetivos del Plan Director con los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) .....	13
<b>Descripción detallada del Plan Director</b> .....	<b>14</b>
<b>IDO1. Alcanzar una distribución equilibrada de responsabilidades y funciones en todos los ámbitos de la actividad universitaria</b> .....	<b>14</b>
IDO1.L1. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la dirección de programas de máster y de doctorado .....	14
IDO1.L2. Incrementar el liderazgo de las mujeres en investigación .....	14
IDO1.L3. Fomentar acciones que permitan caminar hacia el equilibrio de género en la gestión universitaria .....	15
IDO1.L4. Fomentar el ámbito de estructuras estables en la gestión de la igualdad y diversidad de género de la UJA .....	15
<b>IDO2. Incrementar e incentivar la investigación, formación y sensibilización en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género de la comunidad universitaria</b> .....	<b>17</b>
IDO2.L1. Potenciar la investigación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género .....	17
IDO2.L2. Potenciar la formación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género del PDI .....	18
IDO2.L3. Potenciar la formación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género del PAS .....	19
IDO2.L4. Incrementar la formación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género del estudiantado.....	19

<i>IDO2.L5. Visibilizar el compromiso con la igualdad y diversidad de género en la información, comunicación y proyección institucional .....</i>	<i>20</i>
<b>IDO3. Establecer políticas que garanticen la corresponsabilidad .....</b>	<b>22</b>
<i>IDO3.L1. Fomentar medidas conducentes a garantizar el ejercicio de la corresponsabilidad de todas las personas que conforman la comunidad universitaria.....</i>	<i>22</i>
<i>IDO3.L2. Establecer alianzas con instituciones para facilitar la conciliación del personal y estudiantado de la UJA.....</i>	<i>23</i>
<b>IDO4. Fomentar la salud laboral, la prevención del acoso y de la violencia de género.....</b>	<b>24</b>
<i>IDO4.L1. Actualizar los procedimientos en materia de salud laboral incorporando la perspectiva y la diversidad de género .....</i>	<i>24</i>
<i>IDO4.L2. Renovar y promover el conocimiento del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista en la Universidad de Jaén.....</i>	<i>24</i>
<i>IDO4.L3. Enriquecer los canales de formación, información, difusión y sensibilización frente a la violencia de género en el seno de la UJA.....</i>	<i>25</i>
<b>IDO5. Promover y visibilizar el respeto y la integración de la diversidad sexual, corporal y de género en la actividad universitaria.....</b>	<b>27</b>
<i>IDO5.L1. Incorporar la diversidad sexual, corporal y de género en el tratamiento y la analítica de datos de la UJA .....</i>	<i>27</i>
<i>IDO5.L2. Visibilizar el compromiso con el respeto con la diversidad sexual, corporal y de género en la Universidad de Jaén.....</i>	<i>27</i>
<b>Seguimiento del Plan Director.....</b>	<b>29</b>
<b>Metodología de Seguimiento y Control.....</b>	<b>29</b>
<b>Responsables del Seguimiento .....</b>	<b>29</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>30</b>
<b>Anexo 1. Metodología de elaboración del plan .....</b>	<b>30</b>
<b>Anexo 2. Marco legislativo .....</b>	<b>32</b>

## Estrategia



Formar en igualdad y diversidad de género. - **Sensibilización**

Empoderar y visibilizar la investigación y la gestión de las mujeres. - **Empoderamiento**

Integración de la diversidad sexual. - **Diversidad**

Distribución igualitaria de responsabilidades. - **Corresponsabilidad**

## Justificación

La Universidad de Jaén tiene una dilatada trayectoria en igualdad de género, contando con Planes Directores de igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde el año 2011, fruto de un diagnóstico de la situación de desequilibrio de género en los ámbitos de actividad de la UJA presentado en 2009. Así, nuestra universidad lleva más de una década incorporando en sus estrategias acciones específicas para potenciar la igualdad de género, lo que explica que nuestra institución ocupe el puesto 41 en el *The Impact Rankings 2020* por su contribución al ODS 5 (“lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres”), siendo la tercera de las universidades españolas valoradas.

En el III Plan Estratégico de la Universidad de Jaén (PEUJA 21-25) se han identificado una serie de factores críticos de éxito para los próximos años, así como un conjunto de áreas transversales entre las que se destaca el papel activo de la institución en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el despliegue del PEUJA 21-25 se contempla la elaboración de una serie de planes directores sectoriales plurianuales entre los que se incluye el III Plan director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023), que se enmarca dentro de la política de Responsabilidad y Compromiso Social de la Universidad de Jaén.

La evaluación del II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2020) ha demostrado una vez más la consolidación de nuestra institución como un referente en igualdad de género. En este sentido, la Uja tiene una responsabilidad determinante como agente de socialización y transmisor de conocimientos, la que nos lleva a plantear nuevos retos para este III Plan Director, conscientes de que nos queda un largo camino, como a la sociedad en general, para eliminar los vestigios ideológicos y culturales del androcentrismo y el patriarcado que perpetúan las diferencias también en el contexto académico.

Fruto de esta evaluación se han detectado, no obstante, las brechas de género que aún perduran en los colectivos del PDI y PAS, entre las que podemos destacar las diferencias en las categorías más altas de la carrera académica y profesional del PDI y el PAS que reflejan una segregación vertical, así como un desequilibrio significativo en favor del colectivo masculino en los puestos de gestión y dirección. En cuanto al sector del estudiantado, persiste una importante segregación horizontal por ramas de conocimiento y titulaciones, una realidad que hace necesaria la implementación de medidas de acción positiva que nos permitan caminar progresivamente hacia el equilibrio de género en las distintas titulaciones.

En la estructura de la Plantilla del PDI los sesgos de género tienden a reducirse en el personal laboral del PDI) y también en el cuerpo de funcionarios. Este proceso es lento y es necesario incrementar medidas de acción positiva que visibilicen y reconozcan la actividad investigadora, docente, gestora, de innovación y transferencia de las mujeres de la UJA, potenciando e incentivando su liderazgo en grupos, proyectos y contratos I+D, y equilibrar el desfase en su carrera académica.

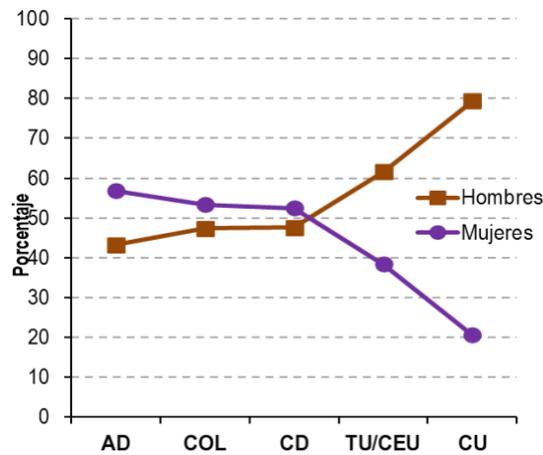


Figura 1. Distribución porcentual de hombres y mujeres (PDI)

En la figura 1 se observa la gráfica de tijera típica, con un equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos más bajos de la escala y una desproporción a favor de los hombres en los puestos de mayor categoría profesional. Siendo esta una debilidad que requiere medidas de acción positiva, ha de señalarse que las diferencias en el profesorado catedrático de universidad se han atenuado en 7 puntos porcentuales en el periodo de vigencia del II Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Universidad de Jaén, entre 2016 y 2019, y que la evolución natural de la plantilla debería llevar a que el equilibrio en las categorías laborales se fuera trasladando gradualmente a las categorías funcionariales<sup>1</sup>.

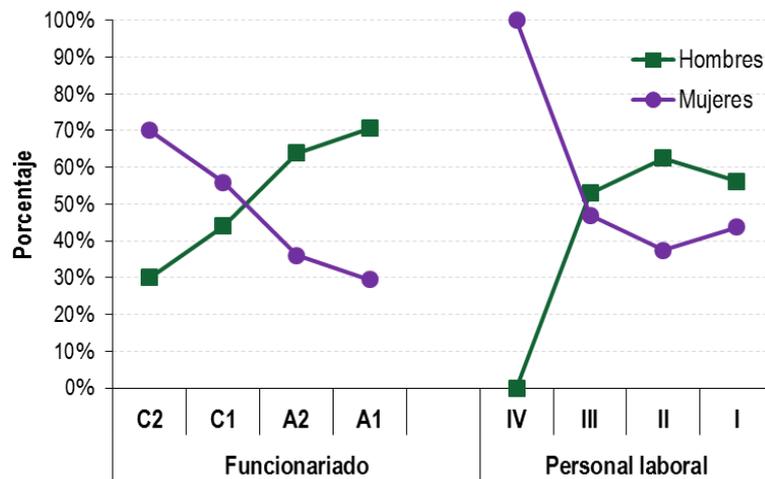


Figura 2. Distribución porcentual de hombres y mujeres (PAS)<sup>2</sup>

Centrándonos seguidamente en la distribución por sexos del PAS, la figura precedente nos muestra una gráfica de tijera típica, con un desequilibrio a favor de las mujeres en los puestos más bajos de la escala y

<sup>1</sup> Diagnóstico estratégico de la Universidad de Jaén 2020 (p.31-32)

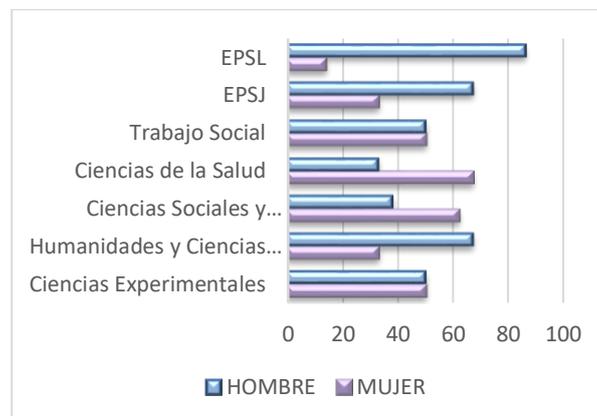
<sup>2</sup> En la figura solo se recoge el personal laboral fijo, con una única persona en el grupo IV del personal laboral, matizando la diferencia entre mujeres y hombres en ese grupo. Incluyendo al personal laboral eventual la distribución se coloca en 60-40, con un porcentaje mayor de mujeres que de hombres en esa categoría.

una desproporción a favor de los hombres en los puestos de mayor categoría profesional, algo que se observa de manera más clara en el caso del personal funcionario que en el caso del personal laboral. No obstante, sí conviene destacar que la distribución de personal que aparece en la figura corresponde solo al personal fijo, sin incorporar en las categorías laborales el personal eventual. Una vez incorporado, la distribución entre mujeres y hombres las diferencias máximas son de 60/40 y 56/44 en las categorías IV y I, con un 50/50 o muy cercano en las categorías II y III. La atenuación de las diferencias con la incorporación del personal eventual resalta el hecho de que existe una mayor concentración de mujeres que de hombres en los puestos eventuales, mientras que la tendencia es inversa en los puestos fijos. Esta debilidad necesita atención y vigilancia, si bien es necesario señalar que las diferencias en personal con categoría funcional A1 de universidad se han atenuado en 4 puntos porcentuales en el periodo de vigencia del II Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Universidad de Jaén, entre 2016 y 2019, y que la evolución natural de la plantilla debería llevar a que el equilibrio en las categorías laborales se fuera trasladando gradualmente a las categorías funcionariales, al igual que observábamos en el caso del PDI<sup>3</sup>.

Los puestos de dirección y gestión de la Universidad de Jaén también han experimentado una evolución positiva: el equipo de gobierno presenta, en términos globales una estructura próxima al equilibrio, si bien se observan importantes diferencias entre centros y, en general, favorece consistentemente al colectivo masculino, por lo que sigue siendo necesario diseñar medidas concretas de actuación y gestión en el III Plan Director de Igualdad para fomentar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres así como una presencia equilibrada entre los sexos en la composición interna de los Departamentos y de algunos Centros.

**Tabla 1.** Comparativa de los puestos de gestión y dirección desagregados por sexo.

	<b>Equipo de gobierno</b> <i>Rector, Vicerrectorados y Direcciones de Secretariado</i>	<b>Dirección de Centros</b>	<b>Dirección de Departamento</b>	<b>Órganos Colegiados</b> <i>Consejo de Gobierno, Consejo Social y Claustro.</i>
<b>Mujeres</b>	44.45%	42.12%	43.42%	42.44%
<b>Hombres</b>	55.5%	57.87%	56.58%	57.56%



**Figura 3.** Equipos de dirección de los centros de la UJA desagregados por sexo

<sup>3</sup> [Diagnóstico estratégico de la Universidad de Jaén 2020](#)

En cuanto al tercer colectivo de la institución, el estudiantado, sigue prevaleciendo el desequilibrio, en términos genéricos, entre las distintas ramas del conocimiento, en línea con lo que ocurre en el resto de Universidades españolas, como reflejo, en gran medida, de las pervivencias culturales vigentes en la sociedad. De nuevo, la realización de actividades de sensibilización, tanto dirigidas al estudiantado como al profesorado que les imparte docencia, resulta esencial.

**Tabla 2.** Distribución porcentual del estudiantado desagregado por sexo y rama de conocimiento.

	Artes y Humanidades	Experimentales	Ingeniería y Arquitectura	Sociales y Jurídicas	Salud
<b>Mujeres</b>	70,98%	58,96%	18,63%	68,44%	68,91%
<b>Hombres</b>	29,02%	41,04%	81,37%	31,55%	31,09%

En el ámbito de la investigación, una de las misiones fundamentales de la institución universitaria, los sesgos genéricos son aún muy importantes, con porcentajes todavía lejanos del equilibrio en la dirección de los grupos de investigación, los programas de doctorado o la dirección de los proyectos nacionales. Resulta importante destacar en los últimos años el incremento de mujeres en la dirección de proyectos nacionales y fundamentalmente internacionales, al que ha contribuido, entre otros factores, el significativo aumento de las codirecciones de proyecto.

**Tabla 3.** Distribución porcentual del personal director en ámbitos investigadores desagregado por sexo

	Dirección de Grupos de Investigación	Dirección Programas de Doctorado	Dirección CEA e Institutos de Investigación	IP proyectos nacionales	IP proyectos internacionales
<b>Mujeres</b>	20.40%	28.57%	31.96%	33.7%	57,1%
<b>Hombres</b>	79.60%	71.42%	68.04%	66.3%	42,8%

Las desigualdades todavía evidentes en los distintos ámbitos señalados hasta ahora terminan repercutiendo en una cuestión que ha sido poco analizada dentro del sector público, la brecha salarial de género, al ser el sistema público un sistema claramente igualitario. En el caso concreto de la universidad esta brecha salarial se esperaría que correlacionara con las diferencias en el acceso a las categorías superiores en la escala reflejadas en las figuras 1 y 2. No obstante, en el ámbito del PDI, donde una parte de sus ingresos procede de complementos de productividad (sexenios), de gestión y de la participación en actividades de transferencia o de formación, tales como contratos artículo 83 o ingresos por formación permanente, entre otros, podrían aparecer diferencias adicionales basadas en una participación diferencial en el liderazgo docente, investigador y de gestión entre mujeres y hombres que analizaremos en los párrafos siguientes.

El análisis de los ingresos medios del PAS refleja que, habiendo un número de mujeres y hombres prácticamente idéntico, estas cobran de media un 12,20% menos de sueldo que los hombres (una diferencia media de 4.491€ anuales). Un análisis de los conceptos retributivos del PAS muestra que esta

diferencia se corresponde con la gráfica de tijera típica que veíamos en la figura 2, con un mayor número de hombres que de mujeres en las categorías superiores y en las jefaturas de servicio. En la Tabla 4 se presenta el ingreso medio de las distintas categorías del PAS de la UJA en función de su género. De esta tabla se han excluido del grupo A1 el Gerente y los dos Vicegerentes, pues su impacto en la media respondería a aspectos ya contemplados en la distribución de cargos de libre designación y que están analizados arriba dentro de la distribución de personal en el equipo de gobierno. Como vemos en las tablas, aparecen algunas diferencias en ingresos medios dentro de las distintas categorías intermedias a favor de los hombres, que en un análisis de mayor detalle responden a factores asociados directamente con la antigüedad del personal en la universidad que se irán corrigiendo gradualmente.

**Tabla 4.** Ingreso medio de las distintas categorías de PAS de la UJA en función de su género

Grupo	H	Ingresos medios	M	Ingresos medios	M/H *100
A1	24	49.955,52 €	12	50.118,06 €	100,3%
A2	39	43.884,30 €	31	39.771,70 €	90,6%
C1	60	36.474,34 €	71	35.926,90 €	98,5%
C2	15	19.270,36 €	61	20.250,95 €	105,1%
I	10	49.726,07 €	8	47.827,54 €	96,2%
II	9	41.364,09 €	9	38.328,56 €	92,7%
III	73	33.997,72 €	67	32.524,26 €	95,7%
IV	16	23.367,73 €	24	23.467,68 €	100%
<i>*En A1 no se incorporan Gerente y Vicegerentes</i>					

En el caso del PDI la diferencia entre sueldos medios a favor de los hombres es porcentualmente similar (13,13%, 6.731€ anuales) y, en principio, podría atribuirse a las diferencias que ya se veían en las tablas previas en el porcentaje de mujeres y hombres en las categorías más altas. No obstante, hay dos elementos que avalan la necesidad de un análisis adicional. Por una parte, el número de trabajadores hombres en la UJA es superior al de mujeres (60%-40%), con lo que una parte de las diferencias se explicaría por la distribución poblacional, que no ha alcanzado aún la distribución estadísticamente esperable próxima al 50%. Por otra parte, el PDI cuenta con un potencial de complementos de productividad y de ingresos complementarios ligados al liderazgo en la investigación, la formación y la transferencia que podrían llevar a que las diferencias en ingresos no dependieran del número diferencial de hombres y mujeres en cada categoría contractual, sino a diferencias en ingresos dentro de la categoría, lo que llevaría a la necesidad de diseñar actuaciones específicas en función de donde se ubique la diferencia.

En la tabla 5 se recoge el número y los ingresos medios<sup>4</sup> de hombres y mujeres en cada categoría. Aún sin perder de vista de que este es un análisis grueso en el que no se plantean todas las interacciones relevantes, como el número de años en la universidad, o la edad media que, indudablemente, afectará al número de trienios, quinquenios y sexenios a los que puede optarse, los datos presentados en la tabla son lo suficientemente llamativos como para sugerir que la brecha salarial por género existe en la Universidad de Jaén y que esta brecha no es solo atribuible a cuestiones de antigüedad (trienios y quinquenios). Resulta

<sup>4</sup> Estos ingresos incorporan todas las cantidades recibidas a través de la universidad, sueldo, complementos por antigüedad, por productividad, por cargo, gratificaciones, artículo 83, formación permanente, etc.

particularmente llamativa la diferencia que se observa en el caso del profesorado ayudante doctor, donde no se esperarían en principio diferencias, y sin embargo, es donde estas diferencias son porcentualmente mayores, lo que sugiere que estas diferencias se deben a una variedad de cuestiones relacionadas con corresponsabilidad y liderazgo que inciden y demuestran la necesidad de continuar planteando actuaciones que fomenten el liderazgo de las mujeres en la investigación, la formación y la transferencia que permitan avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres también en el ámbito de nuestra propia institución.

**Tabla 5.** Ingreso medio de las distintas categorías de profesorado de la UJA en función de su género

Categoría	H	Ingresos medios	M	Ingresos medios	M/H *100
CU	113	63.426,36 €	34	57.255,39 €	90,3%
TU	222	43.622,01 €	162	41.376,88 €	94,9%
CEU	6	46.167,32 €	2	41.407,29 €	89,7%
TEU	24	32.094,28 €	7	35.024,62 €	109,1%
CD	60	34.429,76 €	57	34.628,64 €	100,6%
COL	17	31.188,15 €	13	31.802,74 €	102,0%
AD	27	20.878,34 €	37	18.211,24 €	87,2%

Teniendo en cuenta todos los datos presentados, y aún reconociendo los importantes avances que se han puesto de manifiesto los resultados encontrados en la evaluación del [II Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Universidad de Jaén](#), sigue siendo necesario impulsar la visibilización y reconocimiento de la actividad investigadora, docente, gestora, de innovación y transferencia de las mujeres de la UJA, potenciando e incentivando su liderazgo en grupos, proyectos y contratos I+D, y equilibrando el desfase en su carrera académica derivado de sus responsabilidades familiares frente a sus homólogos varones. Incorporar la perspectiva de género en docencia e investigación es otra de las claves para la formación integral de las nuevas generaciones de profesionales.

El III Plan director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023), recoge este reto y se presenta como una apuesta firme por la implementación de medidas que garanticen una auténtica cultura de la conciliación corresponsable para los trabajadores y las trabajadoras de nuestra universidad, imprescindible para la consecución de la igualdad real de la sociedad. Asimismo, incorpora como un reto adicional e inexcusable la integración transversal del respeto a la diversidad sexual, corporal y de género en los ámbitos de la formación, investigación, docencia y, fundamentalmente, en el compromiso y proyección social de una cultura de igualdad y respeto a la diversidad de género. En esta línea resulta 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. Además, se ha de ampliar y diversificar todas las actuaciones posibles en la UJA para detectar y prevenir la violencia de género y la discriminación por razón de diversidad sexual, corporal y genérica.

Todos los hitos planteados hacen del III Plan director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023) una apuesta decidida por la consolidación de una

comunidad universitaria activa, reflexiva y responsable, que incida en el valor de la igualdad de género y la diversidad como señas de identidad, trascendiendo el proyecto formativo, profesional, investigador y social de la misma.

## Objetivos del Plan Director

**Objetivo IDO1.** Alcanzar una distribución equilibrada de responsabilidades y funciones en todos los ámbitos de la actividad universitaria.

**Objetivo IDO2.** Incrementar e incentivar la investigación, formación y sensibilización en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género de la comunidad universitaria.

**Objetivo IDO3.** Establecer políticas que garanticen la corresponsabilidad.

**Objetivo IDO4.** Fomentar la salud laboral con perspectiva de género y prevención del acoso y de la violencia de género.

**Objetivo IDO5.** Promover, visibilizar y formar en el respeto a la igualdad sexual, corporal y de género.

## Interrelación de los objetivos del Plan Director con los objetivos del PEUJA 21-25

Objetivos del Plan Director		PEUJA21-25
Código	Denominación	Código
IDO1	Alcanzar una distribución equilibrada de responsabilidades y funciones en todos los ámbitos de la actividad universitaria	OE6.1
IDO2	Incrementar e incentivar la investigación, formación y sensibilización en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género de la comunidad universitaria.	OE6.1
IDO3	Establecer políticas que garanticen la corresponsabilidad.	OE6.1
IDO4	Fomentar la salud laboral con perspectiva de género y prevención del acoso y de la violencia de género	OE6.1
IDO5	Promover, visibilizar y formar el respeto a la diversidad sexual, corporal y de género	OE6.1

### Objetivo y prioridad estratégica del PEUJA 21-25 que se pretende atender:

OE6. Reforzar el compromiso social de la universidad implantando los ODS en todos los niveles de actividad de la universidad.

*OE6.1. Progresar hacia una universidad plenamente inclusiva, con especial hincapié en la accesibilidad para todas las personas, en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en las políticas que favorezcan la conciliación, incorporando políticas de integración y respeto por la diversidad.*

Interrelación de los objetivos del Plan Director con los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Objetivos del Plan Director		ODS Agenda 2030 de la ONU	
Código	Denominación	Código	Denominación
IDO1	Alcanzar una distribución equilibrada de responsabilidades y funciones en todos los ámbitos de la actividad universitaria.	5	Igualdad de género
		16	Paz, justicia, instituciones sólidas
IDO2	Incrementar e incentivar la investigación, formación y sensibilización en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género de la comunidad universitaria.	4	Educación de calidad
		5	Igualdad de género
IDO3	Establecer políticas que garanticen la corresponsabilidad.	5	Igualdad de género
		16	Paz, justicia, instituciones sólidas
IDO4	Fomentar la salud laboral con perspectiva de género y prevención del acoso y de la violencia de género.	4	Educación de calidad
		5	Igualdad de género
IDO5	Promover, visibilizar y formar el respeto a la diversidad sexual, corporal y de género.	5	Igualdad de género
		16	Paz, justicia, instituciones sólidas

**ODS 4:** *Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.*

**ODS 5:** *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.*

**ODS 16:** *Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.*

## Descripción detallada del Plan Director

### IDO1. Alcanzar una distribución equilibrada de responsabilidades y funciones en todos los ámbitos de la actividad universitaria

*IDO1.L1. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la dirección de programas de máster y de doctorado*

IDO1.L1.A1 Elaborar un código de buenas prácticas que favorezca el incremento de la participación de las mujeres en los puestos de dirección de programas de posgrado.

**Finalidad:** Ampliar las posibilidades de liderazgo y promoción del PDI y especialmente del colectivo femenino, actualmente infrarrepresentado en los puestos de dirección y coordinación de los programas oficiales de postgrado.

**Responsable:** Vicerrectorado de Coordinación y Calidad de las Enseñanzas

**Servicios:** Servicio de Gestión de las Enseñanzas

IDO1.L1.A2 Incentivar la codirección de Tesis Doctorales para aumentar la presencia de directoras.

**Finalidad:** Incrementar el número directoras y directores de Tesis Doctorales entre el cuerpo de doctores de nuestra universidad, y con ello sus posibilidades de promoción.

**Responsable:** Vicerrectorado de Coordinación y Calidad de las Enseñanzas

**Servicios:** Servicio de Gestión de las Enseñanzas

*IDO1.L2. Incrementar el liderazgo de las mujeres en investigación*

IDO1.L2.A1 Potenciar la co-dirección de proyectos I+D.

**Finalidad:** Ampliar el cuerpo de investigadoras que puedan acceder al liderazgo de proyectos de investigación con el fin de impulsar y consolidar su trayectoria académica.

**Responsable:** Vicerrectorado de Investigación

**Servicios:** Servicio de Gestión de la Investigación

IDO1.L2.A2 Elaborar un código de buenas prácticas en investigación que permita incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de dirección en el ámbito de la investigación.

**Finalidad:** Ampliar las posibilidades de promoción las investigadoras y la corresponsabilidad en el liderazgo y desarrollo de actividades de investigación.

**Responsable:** Vicerrectorado de Investigación (coordina)  
Estructuras de investigación (grupos, centros, institutos, etc.)

**Servicios:** Servicio de Gestión de la Investigación

IDO1.L2.A3 Desarrollar jornadas científicas y divulgativas de sobre mujeres e investigación.

<b>Finalidad:</b>	Visibilizar las contribuciones de las mujeres a través de los proyectos de investigación que lideran y su labor en el ámbito de la transferencia
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Investigación (coordina) Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Institucional
<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de la Investigación Gabinete de Prensa

*IDO1.L3. Fomentar acciones que permitan caminar hacia el equilibrio de género en la gestión universitaria*

IDO1.L3.A1	Desarrollar formación específica en liderazgo y empoderamiento del profesorado femenino para fomentar la composición equilibrada en la dirección de centros y departamentos.
<b>Finalidad:</b>	Fomentar el equilibrio en los equipos de dirección de los Centros, en los centros en los que haya infrarrepresentación de las mujeres.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Profesorado (coordina) Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio
<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de Personal

*IDO1.L4. Fomentar el ámbito de estructuras estables en la gestión de la igualdad y diversidad de género de la UJA*

IDO1.L4.A1	Creación de una Comisión Permanente de Igualdad constituida por personas expertas en igualdad y diversidad de género de las distintas ramas de conocimiento
<b>Finalidad:</b>	Facilitar un órgano consultivo a la Unidad de Igualdad
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio
<b>Servicios:</b>	Unidad de Apoyo a Órganos de Gobierno

IDO1.L4.A2	Consolidación de la Red de Igualdad y Diversidad de género de la universidad de Jaén
<b>Finalidad:</b>	Implicar a los centros y departamentos en el cumplimiento del plan mediante el fomento de acciones de formación, sensibilización y visibilidad de la igualdad y la diversidad de género.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (Coordina) Centros
<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de las Enseñanzas

IDO1.L4.A3	Consolidación de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén dotándola de una estructura sostenible de soporte de gestión
------------	---



---

<b>Finalidad:</b>	Establecer una estructura de soporte de la Unidad de Igualdad a partir de la definición de funciones y coparticipación en la gestión de los distintos servicios y unidades de la UJA
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (Coordina) Gerencia
<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de las Enseñanzas Servicio de Personal Unidad de Apoyo a Órganos de Gobierno Servicio de Gestión de la Investigación

---

## IDO2. Incrementar e incentivar la investigación, formación y sensibilización en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género de la comunidad universitaria

### IDO2.L1. Potenciar la investigación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género

IDO2.L1.A1	Construir el mapa de investigación de la UJA en igualdad, diversidad y perspectiva de género.
<b>Finalidad:</b>	Conocer las principales líneas de investigación, así como los temas emergentes en este ámbito.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Investigación (Coordina) Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio
<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de la Investigación
IDO2.L1.A2	Identificar a las investigadoras e investigadores más relevantes en este ámbito.
<b>Finalidad:</b>	Impulsar la investigación, la divulgación y la transferencia en este ámbito.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Investigación (Coordina) Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio
<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de la Investigación
IDO2.L1.A3	Promover la creación de redes de investigación y el desarrollo de proyectos de investigación en igualdad y diversidad de género.
<b>Finalidad:</b>	Aunar y potenciar las capacidades investigadoras de la UJA en los ámbitos de investigación en igualdad y diversidad de género organizando encuentros y seminarios que faciliten la interrelación y el mutuo conocimiento entre investigadores e investigadoras que permitan en último término alcanzar masa crítica suficiente para aumentar el alcance y el impacto de las investigaciones desarrolladas en este ámbito.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Investigación (Coordina) Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio
<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de la Investigación
IDO2.L1.A4	Promover la creación de una Cátedra en Estudios de Género.
<b>Finalidad:</b>	Potenciar, enriquecer y visibilizar la investigación en igualdad y diversidad de género.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina) Delegado del Rector para la Fundación Universidad de Jaén-Empresa y Entidades de Innovación
<b>Servicios:</b>	Asesoría Jurídica Servicio de Información, Registro y Administración Electrónica

**IDO2.L2. Potenciar la formación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género del PDI**

<b>IDO2.L2.A1</b>	Incrementar progresivamente la oferta formativa en el Plan de Formación del PDI por año académico.
<b>Finalidad:</b>	Garantizar que se cuenta con una oferta amplia, adaptada a los nuevos desarrollos normativos y sociales en este ámbito que permita que el PDI cuente con la oportunidad de una formación interdisciplinar y actualizada en el ámbito de la igualdad y la diversidad de género.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica (coordina) Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio
<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de la Investigación
<b>IDO2.L2.A2</b>	Incorporar la valoración de la formación del PDI en igualdad, diversidad y perspectiva de género en el Programa Docencia.
<b>Finalidad:</b>	Impulsar la investigación, la divulgación y la transferencia en este ámbito.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica
<b>Servicios:</b>	Servicio de Personal
<b>IDO2.L2.A3</b>	Ampliar el repositorio de recursos docentes relacionados con la igualdad y diversidad de género.
<b>Finalidad:</b>	Dotar al profesorado de herramientas y recursos docentes en el ámbito de la igualdad y diversidad de género accesibles por medios electrónicos localizados en la web de la Universidad de Jaén.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina) Vicerrectorado de Proyección de la Cultura y Deporte
<b>Servicios:</b>	Servicio de Biblioteca
<b>IDO2.L2.A4</b>	Elaborar una guía para la incorporación del lenguaje inclusivo y el equilibrio de género en las referencias de las guías docentes
<b>Finalidad:</b>	Dotar de herramientas al profesorado para la implementación del lenguaje inclusivo, así como en los referentes en materia de investigación incorporados en las guías docentes de las asignaturas de títulos oficiales y propios impartidos en la Universidad de Jaén.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina) Vicerrectorado de Coordinación y Calidad de las Enseñanzas Centros
<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de las Enseñanzas
<b>IDO2.L2.A5</b>	Asesorar en el cumplimiento de normativa en materia de igualdad a los responsables de las titulaciones de la UJA.

<b>Finalidad:</b>	Facilitar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en la totalidad de los títulos oficiales y propios de la UJA.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina) Vicerrectorado de Coordinación y Calidad de las Enseñanzas
<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de las Enseñanzas

*IDO2.L3. Potenciar la formación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género del PAS*

IDO2.L3.A1	Incrementar progresivamente la oferta formativa en el Plan de Formación del PAS por año académico.
<b>Finalidad:</b>	Garantizar que se cuenta con una oferta amplia, adaptada a los nuevos desarrollos normativos y sociales en este ámbito que permita que el PAS cuente con la oportunidad de una formación interdisciplinar y actualizada en el ámbito de la igualdad y la diversidad de género.
<b>Responsable:</b>	Gerencia
<b>Servicios:</b>	Servicio de Personal

IDO2.L3.A2	Diseñar una guía destinada a los Servicios para el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad.
<b>Finalidad:</b>	Impulsar la investigación, la divulgación y la transferencia en este ámbito.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina) Gerencia
<b>Servicios:</b>	Asesoría Jurídica Servicio de Personal

*IDO2.L4. Incrementar la formación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género del estudiantado*

IDO2.L4.A1	Realizar actividades de promoción y visibilidad de la formación superior y profesionalización de las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados y de los hombres en espacios tradicionalmente feminizados.
<b>Finalidad:</b>	Crear referentes masculinos y femeninos en todas las titulaciones para eliminar progresivamente los sesgos genéricos libres de sesgos genéricos.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estudiantes (coordina) Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Institucional Centros
<b>Servicios:</b>	Servicio de Atención y Ayuda al Estudiante Servicio de Gestión de las Enseñanzas

IDO2.L4.A2	Realizar actividades específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de Educación Primaria y Secundaria orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios.
<b>Finalidad:</b>	Revertir la brecha de género en el estudiantado futuro.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estudiantes (coordina) Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Institucional Centros
<b>Servicios:</b>	Servicio de Atención y Ayuda al Estudiante

IDO2.L4.A3	Reforzar la oferta de formación complementaria en igualdad y diversidad de género para las titulaciones de grado y postgrado cuyo ejercicio profesional esté vinculado al ámbito educativo.
<b>Finalidad:</b>	Garantizar la formación en igualdad y diversidad de género de futuros profesionales de la enseñanza para revertir las desigualdades futuras.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estudiantes (coordina) Vicerrectorado de Calidad y Coordinación de las Enseñanzas Centro de Estudios de Postgrado Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
<b>Servicios:</b>	Servicio de Atención y Ayuda al Estudiante Servicio de Gestión de las Enseñanzas

IDO2.L4.A4	Consolidar la incorporación de cursos relativos a la igualdad de género, diversidad y no discriminación en la formación complementaria de la UJA y promocionar la participación del estudiantado egresado perteneciente a <i>Alumni</i> a través de la reserva de un cupo.
<b>Finalidad:</b>	Garantizar la formación integral del estudiantado vinculado a la UJA enriqueciendo la propuesta formativa en igualdad y diversidad.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Calidad y Coordinación de las Enseñanzas (coordina) Vicerrectorado de Estudiantes
<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de las Enseñanzas Servicio de Atención y Ayuda al Estudiante

*IDO2.L5. Visibilizar el compromiso con la igualdad y diversidad de género en la información, comunicación y proyección institucional*

IDO2.L5.A1	Ampliar la convocatoria anual de Premios de TFM en material de igualdad de género para incluir también estudios relacionados con la diversidad sexual, corporal y de género.
<b>Finalidad:</b>	Fomentar y visibilizar la investigación en diversidad sexual, corporal y de género.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina) Vicerrectorado de Coordinación y Calidad de las Enseñanzas

<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de las Enseñanzas
<b>IDO2.L5.A2</b>	Promover la formación permanente del personal responsable de realizar comunicaciones internas y externas en el uso de la imagen y el lenguaje inclusivos.
<b>Finalidad:</b>	Garantizar que la información institucional sea inclusiva a través de una formación permanente en igualdad y comunicación para los distintos servicios y unidades que tienen entre sus responsabilidades la comunicación interna y externa de la actividad universitaria.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Coordinación y Calidad de las Enseñanzas (coordina) Gerencia
<b>Servicios:</b>	Servicio de Gestión de las Enseñanzas Servicio de Personal
<b>IDO2.L5.A3</b>	Incrementar la presencia de mujeres entre las propuestas de personas sobre las que recaen distinciones y honores reconocidos por la Universidad de Jaén- <i>Honoris Causa</i> , designación para impartir lecciones inaugurales, entre otros.
<b>Finalidad:</b>	Caminar hacia el equilibrio de género en las distinciones y honores que otorga la universidad, corrigiendo los desequilibrios que aparecen en la actualidad.
<b>Responsable:</b>	Centros Departamentos Equipo de Gobierno Gerencia
<b>Servicios:</b>	Unidad de Apoyo a Órganos de Gobierno
<b>IDO2.L5.A4</b>	Identificar con el nombre de académicas espacios relevantes de la Universidad.
<b>Finalidad:</b>	Caminar hacia el equilibrio de género en las distinciones y honores que otorga la universidad, corrigiendo los desequilibrios que aparecen en la actualidad.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina) Gerencia Consejo de Gobierno
<b>Servicios:</b>	Servicio de Obras, Mantenimiento y Vigilancia de las Instalaciones
<b>IDO2.L5.A5</b>	Establecer como criterio de baremación en la adjudicación de los concursos de empresas la disposición de un protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Finalidad:</b>	Promover la prevención del acoso sexual y/o sexista en el ámbito de influencia de la institución.
<b>Responsable:</b>	Gerencia
<b>Servicios:</b>	Servicio de Contratación y Patrimonio

### IDO3. Establecer políticas que garanticen la corresponsabilidad

*IDO3.L1. Fomentar medidas conducentes a garantizar el ejercicio de la corresponsabilidad de todas las personas que conforman la comunidad universitaria*

**IDO3.L1.A1** Incorporar en el orden del día para todas las reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos, Centros y otras reuniones institucionales la estimación del tiempo previsto, manteniéndolas dentro de los horarios que faciliten la conciliación familiar y laboral.

**Finalidad:** Facilitar la conciliación corresponsable

**Responsable:** Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (Coordina)  
Secretaría General  
Centros  
Departamentos

**Servicios:** Unidad de Apoyo a Órganos de Gobierno  
Servicio de Gestión de las Enseñanzas

**IDO3.L1.A2** Ofrecer la posibilidad en todas las reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos y Centros, así como de los cursos de formación que lo permitan, la participación telemática.

**Finalidad:** Facilitar la conciliación corresponsable.

**Responsable:** Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (Coordina)  
Vicerrectorado de Universidad Digital  
Secretaría General  
Centros  
Departamentos

**Servicios:** Unidad de Apoyo a Órganos de Gobierno  
Servicio de Informática  
Servicio de Gestión de las Enseñanzas

**IDO3.L1.A3** Elaborar una guía de buenas prácticas que garantice la desconexión digital durante el descanso de la jornada laboral.

**Finalidad:** Facilitar la conciliación responsable respetando los espacios de ocio y descanso del personal.

**Responsable:** Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (Coordina)  
Vicerrectorado de Universidad Digital  
Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica  
Gerencia  
Centros  
Departamentos

**Servicios:** Unidad de Apoyo a Órganos de Gobierno  
Servicio de Gestión de las Enseñanzas

IDO3.L1.A4	Asegurar la incorporación creciente de políticas que favorezcan la corresponsabilidad y la conciliación familiar y laboral en los criterios anuales del POD.
<b>Finalidad:</b>	Facilitar la corresponsabilidad en el ejercicio de las responsabilidades familiares, contemplando franjas horarias lectivas adecuadas para el PDI con responsabilidades familiares y, en términos generales, la incorporación de criterios que faciliten la conciliación familiar y laboral.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica
<b>Servicios:</b>	Servicio de Personal

IDO3.L1.A5	Difundir y promover las medidas de conciliación y corresponsabilidad a las que puede acogerse toda la comunidad universitaria (PAS, PDI y estudiantado).
<b>Finalidad:</b>	Informar a la comunidad universitaria de sus derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad y fomentar especialmente el disfrute de las medidas por parte del colectivo masculino.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio
<b>Servicios:</b>	Servicio de Personal

*IDO3.L2. Establecer alianzas con instituciones para facilitar la conciliación del personal y estudiantado de la UJA*

IDO3.L2.A1	Promover convenios con centros asistenciales de día y asociaciones de Jaén y provincia en función de la demanda de la comunidad universitaria.
<b>Finalidad:</b>	Facilitar la atención de familiares ascendientes con dependencia.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio
<b>Servicios:</b>	Servicio de Información, Registro y Administración Electrónica

IDO3.L2.A2	Renovar el procedimiento para la preparación al parto y educación maternal de las mujeres embarazadas de la comunidad universitaria en el Distrito Sanitario Jaén-Jaén Sur y el Área de Gestión Sanitaria Jaén norte para los dos campus de la UJA.
<b>Finalidad:</b>	Posibilitar la compatibilidad del trabajo con asistencia a las clases de preparación al parto.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina) Centros
<b>Servicios:</b>	Servicio de Información, Registro y Administración Electrónica

#### IDO4. Fomentar la salud laboral, la prevención del acoso y de la violencia de género

*IDO4.L1. Actualizar los procedimientos en materia de salud laboral incorporando la perspectiva y la diversidad de género*

IDO4.L1.A1	Incorporar la perspectiva y diversidad de género en la formación en salud laboral
<b>Finalidad:</b>	Ampliar la formación en salud laboral considerando otros aspectos asociados a la condición sexual, corporal y genérica que pueden determinarla.
<b>Responsable:</b>	Gerencia
<b>Servicios:</b>	Unidad de Prevención, Medioambiente y Sostenibilidad

IDO4.L1.A2	Promover la formación del personal del servicio de prevención en diversidad sexual, corporal y de género.
<b>Finalidad:</b>	Garantizar la atención de las necesidades de la comunidad universitaria derivadas de la diversidad sexual, corporal y de género.
<b>Responsable:</b>	Gerencia
<b>Servicios:</b>	Unidad de Prevención, Medioambiente y Sostenibilidad

*IDO4.L2. Renovar y promover el conocimiento del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista en la Universidad de Jaén*

IDO4.L2.A1	Renovar el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y sexista de la Universidad de Jaén (2013).
<b>Finalidad:</b>	Incorporar al protocolo el acoso por diversidad afectivo-sexual, corporal y de género, así como nuevos escenarios de acoso (entornos virtuales).
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina) Secretaría General
<b>Servicios:</b>	Asesoría Jurídica

IDO4.L2.A2	Ofertar cursos de formación y promover su realización sobre el nuevo protocolo de acoso a toda la comunidad universitaria.
<b>Finalidad:</b>	Dotar a la comunidad universitaria de formación y herramientas para detectar, prevenir y denunciar las situaciones de acoso.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina) Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica Vicerrectorado de Estudiantes Gerencia Centros Departamentos

**Servicios:** Servicio de Personal  
Servicio de Gestión de las Enseñanzas  
Servicio de Atención y Ayuda al Estudiante

*IDO4.L3. Enriquecer los canales de formación, información, difusión y sensibilización frente a la violencia de género en el seno de la UJA*

**IDO4.L3.A1** Elaborar una guía para la detección precoz del acoso sexual o por razón de sexo.  
**Finalidad:** Dotar a la comunidad universitaria de formación y herramientas para detectar, prevenir y denunciar las situaciones de acoso.  
**Responsable:** Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio  
**Servicios:** Servicio de Personal  
Servicio de Gestión de las Enseñanzas

**IDO4.L3.A2** Ofertar cursos de formación y promover su realización sobre el nuevo protocolo de acoso a toda la comunidad universitaria.  
**Finalidad:** Dotar a la comunidad universitaria de formación y herramientas para detectar, prevenir y denunciar las situaciones de acoso.  
**Responsable:** Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina)  
Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica  
Centros  
Departamentos  
**Servicios:** Servicio de Personal  
Servicio de Gestión de las Enseñanzas

**IDO4.L3.A3** Implicar a la comunidad universitaria en la detección precoz de la violencia de género.  
**Finalidad:** Dotar al personal universitario de herramientas para la actuación temprana ante este tipo de situaciones mediante la visibilización del protocolo de prevención de la violencia de género en las páginas webs de los Centros y de los órganos de representación de la comunidad universitaria.  
**Responsable:** Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina)  
Órganos de Representación  
Centros  
**Servicios:** Servicio de Gestión de las Enseñanzas

**IDO4.L3.A4** Crear una sección específica de orientación e intervención psicológica dentro del gabinete de psicología de la UJA para las personas de la comunidad universitaria que hayan sufrido o sufran acoso sexual o cualquier tipo de discriminación por razón de orientación, identidad y/o expresión de género.



---

<b>Finalidad:</b>	Ampliar los recursos disponibles en el Gabinete de psicología de la UJA para dar respuesta a estas situaciones.
<b>Responsable:</b>	Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina) Gabinete de Psicología Gerencia
<b>Servicios:</b>	Unidad de Apoyo a Órganos de Gobierno

---

**IDO5. Promover y visibilizar el respeto y la integración de la diversidad sexual, corporal y de género en la actividad universitaria**

*IDO5.L1. Incorporar la diversidad sexual, corporal y de género en el tratamiento y la analítica de datos de la UJA*

**IDO5.L1.A1** Incorporar en las aplicaciones informáticas y estadísticas, así como en la documentación administrativa de la Universidad de Jaén, una tercera opción para la variable sexo/género denominado “no binario”.

**Finalidad:** Lograr que la totalidad del personal de la UJA se sienta integrado.

**Responsable:** Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio

**Servicios:** Servicio de Planificación y Evaluación  
Servicio de Información, Registro y Administración Electrónica  
Servicio de Informática

**IDO5.L1.A2** Elaborar un Protocolo para el Cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en la Universidad de Jaén.

**Finalidad:** Disponer de un protocolo de actuación para las personas que soliciten dicho cambio.

**Responsable:** Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio

**Servicios:** Servicio de Información, Registro y Administración Electrónica

*IDO5.L2. Visibilizar el compromiso con el respeto con la diversidad sexual, corporal y de género en la Universidad de Jaén*

**IDO5.L2.A1** Elaborar una guía de derechos de las personas LGTBIQ+ y de los recursos que la Universidad de Jaén pone a su disposición y darle difusión entre la comunidad universitaria.

**Finalidad:** Informar a la comunidad universitaria tanto de los derechos como de los recursos de la UJA para el colectivo LGTBIQ+.

**Responsable:** Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio

**Servicios:** Servicio de Gestión de las Enseñanzas  
Servicio de Personal

**IDO5.L2.A2** Desarrollar acciones de comunicación y visibilización contra la homofobia, la transfobia y la bifobia.

**Finalidad:** Visibilizar el compromiso de la UJA con la libertad y el respeto por la diversidad sexual, corporal y de género.

**Responsable:** Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio (coordina)  
Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Institucional  
Vicerrectorado de Proyección de la Cultura y Deporte



---

**Servicios:** Gabinete de Prensa  
Unidad de Cultura Científica  
Servicio de Actividades Culturales

---

## Seguimiento del Plan Director

### Metodología de Seguimiento y Control

1. Seguimiento anual de los Planes Ejecutivos del Plan Director para evaluar el despliegue de las acciones propuestas en el plazo establecido.
2. Seguimiento anual de los Planes Ejecutivos del Plan Director para evaluar el grado de cumplimiento de los indicadores generales de eficiencia.
3. Aquellas acciones que no puedan ser ejecutadas o se compruebe que no contribuyen al logro de los indicadores de eficiencia podrán ser sustituidas por nuevas acciones, tras la autorización correspondiente por parte del Comité Director del Plan Estratégico de la UJA y el Consejo de Gobierno. Igualmente, se verificará que las metas propuestas para los distintos indicadores siguen siendo viables o necesitan ser ajustadas.

### Responsables del Seguimiento

**Responsables de la medición de Indicadores:** Servicios implicados en las distintas acciones que contribuyan al cumplimiento de los indicadores de seguimiento y Secretariado de Compromiso Social y Unidad de Igualdad

**Responsables del análisis de resultados:** Comisión de Igualdad y Secretariado de compromiso social y unidad de igualdad

**Responsable de la elaboración de Informe de resultados:** Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio.

**Responsable de rendir cuentas en los órganos correspondientes:** Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio.

## Anexos

### Anexo 1. Metodología de elaboración del plan

El 23 de julio de 2020 se presentó en Consejo de Gobierno la Evaluación del II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2020), cuyos resultados han sido determinantes para cuantificar el nivel de realización de los objetivos planteados y establecer las principales líneas estratégicas, que se han concretado en objetivos, acciones e indicadores en el III Plan que presentamos a continuación.

Por resolución de la Universidad de Jaén, el 7 de mayo de 2019 se aprueba la delegación de funciones en las Vicerrectoras, los Vicerrectores, el Gerente y la Secretaría General de esta Universidad (BOJA 125, de 2 de julio de 2019), que en la disposición primera, como atribución propia de las funciones que el Ordenamiento Jurídico atribuye al Rector son las competencias en el ámbito del compromiso social, igualdad de género, cooperación al desarrollo, voluntariado y universidad sostenible y saludable; correspondiendo, por tanto, al Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio, a través de la Dirección de Secretariado de Compromiso Social y Unidad de Igualdad, liderar el proceso de elaboración del plan que hemos presentado.

La elaboración y publicación del III Plan director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023) ha sido un objetivo prioritario del Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio y, por ello, se apostó por acometer la realización del mismo pese al contexto generado por la crisis del COVID-19, que ha obligado a desarrollar todas las reuniones de la comisión creada para tal fin en formato virtual.

Para ello, el 16 de abril de 2020, siguiendo la normativa estipulada, tiene lugar la constitución de la Comisión encargada de negociar y elaborar el III Plan director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023), quedando la misma integrada por las siguientes personas:

- D<sup>a</sup>. Antonia García Luque. Representante del Seminario Interdisciplinar Mujer, Ciencia y Sociedad.
- D<sup>a</sup>. Juana Pérez Villar. Representante del Seminario Interdisciplinar de Estudios sobre la Mujer.
- D. José Manuel Árbol Valverde. Representante del sindicato CSIF en la Universidad de Jaén.
- D<sup>a</sup>. Beatriz Montes Berges. Representante del sindicato CCOO en la Universidad de Jaén.
- D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Josefa González Rubia. Representante del sindicato FETE-UGT en la Universidad de Jaén.
- D<sup>a</sup>. Carmen Rísquez Cuenca. Representante de la rama de Arte y Humanidades.
- D<sup>a</sup>. Carmen Rueda Galán. Representante de la rama de Arte y Humanidades.
- D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> de los Ángeles Medina Quesada. Representante de la rama de Ingeniería y Arquitectura.
- D<sup>a</sup>. Paz Elipe Muñoz. Representante de la rama de Ciencias de la Salud.
- D. Benjamín Viñepla Pérez. Representante de la rama de Ciencias Experimentales.
- D<sup>a</sup>. Gema Parra Anguita. Representante de la rama de Ciencias Experimentales.
- D<sup>a</sup>. Belén Blazquez Vilaplana. Representante de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas.
- D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Dolores Escarabajal Arrieta. Representante de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas.
- D<sup>a</sup>. Isabel M<sup>a</sup> Villar Cañada. Secretaria de la Comisión.

- D<sup>a</sup>. Matilde Peinado Rodríguez. Directora del Secretariado de Compromiso Social y Unidad de Igualdad y que ejerce las funciones de presidencia de la Comisión en ausencia del Presidente.
- D<sup>a</sup>. Juan Manuel Rosas Santos. Vicerrector de Estrategia y Gestión del Cambio. Presidente de la Comisión.

Desde este momento, y hasta julio de 2020, la Comisión se reunió quincenalmente de manera ininterrumpida, abordando en las distintas sesiones de trabajo cada una de las cinco líneas estratégicas contempladas en el presente plan. Cada sesión ha estado precedida de un trabajo previo de estudio y análisis pormenorizado de la situación de nuestra universidad en cada uno de los ámbitos planteados, que se ha enriquecido con el análisis y, en algunos casos, inclusión de acciones contempladas por otros planes de igualdad de diferentes universidades públicas españolas.

De forma paralela, se han mantenido reuniones bilaterales con miembros integrantes de los diferentes Vicerrectorados, Gerencia, Dirección del Gabinete de Comunicación y Proyección Institucional, Centros, Servicios (Servicio de Planificación y Servicio de Prevención) y colectivos (Consejo de Estudiantes) implicados en el desarrollo y ejecución de los distintos objetivos y acciones que contempla este plan. Esta metodología ha sido enormemente enriquecedora y fructífera, implicando activamente a todos los agentes en la negociación y en los resultados objetivos de la misma y, consecuentemente, en el compromiso de impulsar las acciones contempladas y garantizar su cumplimiento.

El III Plan de Igualdad Efectiva y Diversidad de Género de la Universidad de Jaén (2021-2023) se informó positivamente por el Comité Director del PEUJA 21-25 el día 21 de abril de 2021, aprobándose posteriormente al Consejo de Gobierno el día XXXXX, e informando al Consejo Social el día XXXXXXX, siendo, finalmente, expuesto a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto.

## Anexo 2. Marco legislativo

Desde el año 2003, nuestro ordenamiento jurídico viene recogiendo de manera expresa la importancia del ámbito universitario en la consecución del principio de igualdad y no discriminación por razón de género.

En este contexto, y ya en el plano estrictamente normativo, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se refiere a la formación en las Universidades al establecer en su art. 4.7 que *“las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”*.

Posteriormente, fue aprobada en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, con el fin de dar cumplimiento a la normativa comunitaria que se había elaborado en materia de igualdad por razón de sexo, y cuya transposición a nuestro Derecho Interno era obligada en su preámbulo, exponiendo al respecto de la Educación Superior: *“...el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la Universidad”*. Por ello, se establece la necesidad del fomento de la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, planteando como medidas concretas el promover la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la creación de postgrados específicos, la realización de estudios y trabajos especializados en la materia, así como una mayor participación de las mujeres en los grupos de investigación. Otra de las novedades más destacadas de esta Ley Orgánica fue la creación de la figura de los planes de igualdad.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y la Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, inciden en el mandato de elaboración de planes de igualdad, considerando la normativa de 2019 una infracción grave no cumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad (art. 6) e incluyendo, en el caso de la legislación andaluza en su artículo 20.5, que *“todas las universidades de Andalucía elaborarán y aprobarán un plan de igualdad y prevención de la discriminación, que implicará al proyecto educativo, laboral, investigador y social de la universidad y que tendrá un carácter cuatrienal”*.

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación se hace eco en su preámbulo de lo que considera unas medidas adecuadas para la ciencia del siglo XXI, entre ellas *“la incorporación del enfoque de género con carácter transversal”*. Entre los objetivos generales de la misma se encuentra: *“promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación”*.

Por su parte, en el marco del Pacto de Estado en materia de violencia de género, se recoge la importancia de adoptar medidas de refuerzo de la dotación presupuestaria para dar cumplimiento al artículo 4.7 de la LO 1/2004, sobre la inclusión en el ámbito académico por las Universidades de la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Entre las propuestas de actuación recomienda:

- Solicitar a la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) el impulso y apoyo a los programas de formación y prevención de la violencia de género en las Universidades.
- Implicar a las Unidades de Igualdad de las Universidades en la realización de estudios sobre el impacto del acoso, las agresiones y los abusos sexuales en el ámbito universitario, y valorar, en su caso, la oportunidad de realizar campañas de prevención en los Campus Universitarios y, de forma particular, de las agresiones sexuales.

- Incluir contenidos de igualdad y contra la violencia de género en los temarios de acceso a los cuerpos docentes.
- Fomentar las competencias en materia de igualdad en la formación inicial del profesorado, tanto en los estudios de grado como de máster.

En el ámbito autonómico, debemos destacar dos leyes:

**a)** La Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en el punto VI de la exposición de motivos recoge que la presente ley es coherente con el objetivo principal de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, que es *“garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género”*. En este sentido, respeta íntegramente los conceptos esenciales en materia de igualdad de género y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género.

**b)** 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, 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 LGTBI fobia.*

*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.”*

Por todo lo expuesto en dicha ley, hemos destinado 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 dedica 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, actualmente existente de 2013, para que incluya el acoso relacionado con la diversidad afectivo-sexual, corporal y de género.

Descendiendo a la normativa de la Universidad de Jaén, en el art. 2 de sus Estatutos se establece que *“corresponde a la Universidad de Jaén la función de prestar el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio, habiendo de promover la formación integral de sus propios miembros, los valores de justicia, libertad, igualdad, solidaridad y pluralismo, así como el pensamiento y la investigación libres y críticos, para constituir un instrumento eficaz de transformación y progreso social”*.

El plan director que presentamos se alinea con el III Plan Estratégico de la Universidad de Jaén 2021-2025 (PEUJA 21-25) que contempla entre sus valores (15.3, p.116) el compromiso de nuestra institución con la proyección social de la igualdad de género, mediante la implicación de todas las personas y niveles de la universidad.

En igual medida, el objetivo estratégico 6 del PEUJA 21-25 *“instalar los ODS en todos los niveles de la actividad de la universidad”* promueve una universidad responsable en la que 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). Para evolucionar a este modelo de universidad se contemplan entre otras actuaciones *“continuar con el avance en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en las políticas que favorezcan la conciliación, incorporando políticas de integración y respeto por la diversidad, extendiendo el liderazgo en este ámbito a la sociedad jiennense (p.134).*