



Universidad de Jaén

**EVALUACIÓN DEL III PLAN DIRECTOR DE  
IGUALDAD DE INTEGRACIÓN DE LA  
DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN LA  
UNIVERSIDAD DE JAÉN (2021-2023)**



Universidad de Jaén

Vicerrectorado de Igualdad,  
Diversidad y Responsabilidad Social

# 1. Introducción

A continuación se procede a evaluar el III Plan Director e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén vigente durante el periodo 2021 y 2023. Para ello, se describirá el grado de cumplimiento de los **46 indicadores establecidos**, que se distribuyen a lo largo de **5 objetivos**, correspondientes a las prioridades estratégicas contempladas en el PEUJA (2021-2025), siendo los siguientes:

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

Especialmente relevante es en el marco del III Plan director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género el Objetivo y prioridad estratégica **OE6. Reforzar el compromiso social de la universidad implantando los ODS** en todos los niveles de actividad de la universidad, que se concreta en: ***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.*** (OE6.1.)

Para facilitar el adecuado seguimiento del cumplimiento del Plan, se procede a describir cada objetivo y sus correspondientes indicadores ofreciendo una descripción, así como una presentación de los resultados en formato de tabla.

## **2. Evaluación de los objetivos del III Plan Director de igualdad de integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023)**

**Objetivo 1 (IDO1). Alcanzar una distribución equilibrada de responsabilidades y funciones en la actividad universitaria**

Este objetivo cuenta con **8 indicadores**. Es destacable el **cumplimiento del 100% entre 2021 y 2022**.

Desde 2021, la Universidad de Jaén, cuenta con un Código de buenas prácticas en investigación cuyos principios éticos promueven velar por la promoción del equilibrio en el liderazgo de las diferentes estructuras de investigación, siempre que sea posible, a través de un sistema de rotación, potenciar y ampliar el cuerpo de investigadoras que puedan acceder al liderazgo de proyectos de investigación con el fin de impulsar y consolidar su trayectoria académica y apoyar e impulsar la co-dirección de proyectos de I+D+i internacionales, nacionales y autonómicos, así como la co-dirección de tesis doctorales. Este Código incluye, desde 2022, incentivar la codirección de tesis doctorales, la presencia de mujeres en los puestos de dirección de los programas de doctorado (incorporado por Vicerrectorado de Coordinación y Calidad de las Enseñanzas) y también en la Coordinación Académica de títulos de Máster Oficial (incorporado por Centro de Estudios de Posgrado). Conjuntamente estos aspectos dan cumplimiento a los indicadores 1, 2 y 3.

En diciembre de 2022 desde el Vicerrectorado de Coordinación y Calidad de las Enseñanzas se llevó a cabo una modificación del código de buenas prácticas en la Escuela de Doctorado incorporando el siguiente párrafo: *En consonancia con lo establecido en los Planes de Igualdad en vigor, en los procesos de renovación de la coordinación de los programas de doctorado y de las comisiones que los integran, se recomienda que haya una representación paritaria de género, potenciando la participación de las mujeres en los puestos de dirección de los programas de doctorado. Así mismo, en el marco de lo establecido en las normativas que regulan las enseñanzas de doctorado, se incentivará la codirección de tesis doctorales para*

*aumentar la presencia de directoras de tesis. Con dicha incorporación se da cumplimiento a la acción IDO1.L1. A.2. Incentivar la codirección de Tesis Doctorales para aumentar la presencia de directoras.*

En la misma línea, desde el Centro de Estudios de Posgrado, se incorpora también a la normativa el siguiente párrafo: *En consonancia con lo establecido en los Planes de Igualdad en vigor, en los procesos de renovación de la coordinación académica de los títulos de Máster Oficial y de las comisiones que los integran, se recomienda que haya una representación paritaria de género, potenciando la participación de las mujeres en los puestos de Coordinación Académica de los diferentes títulos de Máster Oficial. Así mismo, en el marco de lo establecido en las normativas que regulan las enseñanzas de postgrado. Con ello se da cumplimiento a la acción 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 doctorado.*

Igualmente se ha incorporado en el programa de formación complementaria (FOCO) en ODS una línea de formación en empoderamiento y liderazgo femenino que da cumplimiento a la línea IDO.L3. *Fomentar acciones que permitan caminar hacia el equilibrio de género en la gestión universitaria.*

## **Objetivo 2 (IDO1). Incrementar e incentivar la investigación, formación y sensibilización en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género de la comunidad universitaria**

Este objetivo cuenta con **21 indicadores**. Es destacable el **cumplimiento del 63%** de los mismos entre 2021 y 2023.

Entre los principales hitos conseguidos se destaca potenciar la formación en igualdad, diversidad y perspectiva de género de los diversos colectivos de la universidad, especialmente del PAS. También entre el PDI se ha potenciado que se valore la formación a través del Programa Docente, o se ofrezcan más recursos docentes relacionados con la igualdad, siendo aún necesarios aspectos como la elaboración de una guía para la incorporación del lenguaje inclusivo en las guías docentes. En materia

de investigación, existe un banco de expertas/os relevantes en materia de igualdad y diversidad, se ha iniciado el desarrollo de un mapa de investigación en la UJA, quedando por tanto por culminar esta tarea, y siendo necesario también la creación de una Cátedra de Estudios de Género.

### **Objetivo 3 (IDO3). Establecer políticas que garanticen la corresponsabilidad**

Este objetivo cuenta con **7 indicadores**. Es destacable el **cumplimiento del 66,5%** de los mismos entre 2022 y 2023.

La conciliación a través de una mejor planificación y organización de reuniones, a través de facilitar el tiempo previsible de duración, así como facilitar formatos virtuales, o elaborar una guía de buenas prácticas que facilite la desconexión digital en el PAS y PDI, incorporar normativas de políticas que favorezcan la corresponsabilidad, constituyen sin duda hitos que favorecen la conciliación entre la vida laboral y personal. Por otro lado, es aún necesario seguir avanzando en establecer alianzas con otras instituciones para facilitar la conciliación de personal y estudiantado de la UJA, a través de convenios, entre otros.

### **Objetivo 4 (IDO4). Fomentar la salud laboral, la prevención del acoso y de la violencia de género**

Este objetivo cuenta con **7 indicadores**. Es destacable el **cumplimiento del 85,7%** de los mismos entre 2022 y 2023.

Este eje resulta fundamental, al abordar la salud y el bienestar de la comunidad universitaria, a través de la prevención, formación y la promoción del bienestar, a través de la creación de protocolos que generen un marco adecuado de protección ante la posible desigualdad de género, el acoso sexual y otras formas de discriminación. En relación a este objetivo será necesario seguir fomentando un mayor número de cursos de salud laboral y la elaboración de una guía para la detección precoz del acoso sexual o por razón de sexo.

**Objetivo 5 (IDO5). Promover y visibilizar el respeto y la integración de la diversidad sexual, corporal y de género en la actividad universitaria.**

Este objetivo cuenta con **4 indicadores**, de los cuales se han **cumplido el 25%**.

Este eje es el más directamente vinculado a la diversidad. Concretamente pretende promover y visibilizar el respeto y la integración de la diversidad sexual, corporal y de género en la actividad universitaria. Es probable que, entre las actuaciones realizadas en el marco de igualdad que cuentan con una mayor trayectoria en el tiempo, este eje, más vinculado a la diversidad y que ha cobrado especial relevancia en los últimos años haya requerido de más tiempo para poder materializarse a través de evidencias concretas, así como tratarse de cuestiones que requieren además de una actualización en ciertos procesos de índole administrativo. Quedan por tanto pendientes algunas cuestiones tales como la incorporación de la diversidad en el tratamiento y analítica de los datos en la UJA, guías específicas de derechos de las personas LGTBIQ+ y la elaboración de protocolos concretos relacionados con el cambio de nombre. Este último no ha podido ser implementado, dados los cambios referentes a la denominada “Ley Trans” durante el año 2023. Si bien, se ha avanzado en la institucionalización de la efeméride del mes de mayo en el que se celebra el Día Internacional con la homofobia, transfobia y bifobia.

**Tabla 1.** Indicadores de seguimiento y grado de cumplimiento del plan, objetivos, líneas y acciones.

	Seguimiento	Grado de cumplimiento
<b>Objetivo 1 (IDO1). Alcanzar una distribución equilibrada de responsabilidades y funciones en la actividad universitaria</b>		
<b>IDO1.L1. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la dirección de programas de máster y doctorado</b>	<b>100%</b>	
<b>Indicador 1.</b> Realización de un código de buenas prácticas que favorezca la rotación en los puestos de dirección de programas de posgrado así como la co-dirección de tesis doctorales.	Sí en 2022	100%
<b>Indicador 2.</b> Realizar un código de buenas prácticas en investigación que fomente la co-dirección de proyectos I+D internacionales, nacionales o autonómicos así como la rotación en los puestos de dirección en el ámbito de la investigación.	Si en 2022	100%
<b>IDO1.L2. Incrementar el liderazgo de las mujeres en investigación</b>	<b>100%</b>	
<b>Indicador 3:</b> Inclusión en el código de buenas prácticas de investigación de medidas de acción positiva para incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de dirección en el ámbito de la investigación.	Sí en 2022	100%
<b>Indicador 4:</b> Número de jornadas científicas y divulgativas anuales sobre mujeres e investigación.	2	100%
<b>IDO1.L3. Fomentar acciones que permitan caminar hacia el equilibrio de género en la</b>	<b>100%</b>	

<b>gestión universitaria</b>		
<b>Indicador 5:</b> Numero de cursos anuales de formación en empoderamiento y liderazgo femenino.	2	100%
<b>IDO2.L4. Fomentar el ámbito de estructuras estables en la gestión de la igualdad y diversidad de género en la UJA.</b>	<b>100%</b>	
<b>Indicador 6:</b> Creación de una Comisión Permanente de Igualdad constituida por personas expertas en igualdad y diversidad de género en las grandes ramas de conocimiento.	Sí en 2022	100%
<b>Indicador 7:</b> Consolidación de la Red de Igualdad y Diversidad de género de la Universidad de Jaén.	Sí en 2021	100%
<b>Indicador 8:</b> Existencia de una estructura estable en la gestión de igualdad y diversidad de género de la UJA.	Sí en 2022	100%
<b>Objetivo 2 (IDO2). Incrementar e incentivar la investigación, formación y sensibilización en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género de la comunidad universitaria</b>		
<b>IDO2.L1. Potenciar la investigación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género</b>	Sí en 2021 y 2022	100%
<b>Indicador 9:</b> Elaboración de un mapa de investigación en igualdad y diversidad de género de la UJA.	Sí en 2023	75%

<b>Indicador 10:</b> Identificar a las investigadoras e investigadores más relevantes en igualdad y diversidad de género.	Sí en 2023	100%
<b>Indicador 11:</b> Creación de redes de investigación en igualdad y diversidad de género.	Si/ no en 2023	0%



<b>Indicador 12:</b> Desarrollo de proyectos de investigación en igualdad y diversidad de género en las diversas convocatorias públicas competitivas.	5 en 2023	100%
<b>Indicador 13:</b> Creación de una Cátedra de Estudios de Género.	No en 2023	0%
<b>IDO2.L2. Potenciar la formación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género del PDI</b>	<b>65%</b>	
<b>Indicador 14:</b> Número de cursos anuales en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género dirigidos al PDI.	4	100%
<b>Indicador 15:</b> Incorporación de la valoración de la formación del PDI en igualdad, diversidad y perspectiva de género en el Programa Docencia.	Si en 2022	100%
<b>Indicador 16:</b> Número de recursos docentes relacionados con la igualdad y diversidad de género incorporados anualmente al repositorio de la web de la Unidad de Igualdad.	5	50%
<b>Indicador 17:</b> Elaboración de una guía para la incorporación de lenguaje inclusivo y equilibrio de género en las referencias de investigación de las guías docentes.	No en 2023	0%

	Seguimiento	Grado de cumplimiento
<b>Indicador 18:</b> Asesoramiento en el cumplimiento de normativa en materia de igualdad a los responsables de las titulaciones de la UJA.	Si 2022	75%
<b>IDO2.L3. Potenciar la formación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género del PAS</b>	<b>100%</b>	
<b>Indicador 19:</b> Número de cursos anuales en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género dirigidos al PAS	2	100%
<b>Indicador 20:</b> Diseñar una guía destinada a los Servicios para el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad.	No en 2023	100%
<b>IDO2.L4. Incrementar la formación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género del estudiantado</b>	<b>66,67%</b>	
<b>Indicador 21:</b> Número de cursos anuales en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género dirigidos al estudiantado.	4	100%
<b>Indicador 22:</b> Número de actividades anuales de promoción visibilidad de la formación superior y profesionalización de las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados y de los hombres en espacios tradicionalmente feminizados.	4	100%
<b>Indicador 23:</b> Número de cursos de formación complementaria en igualdad y diversidad de género para las titulaciones de grado y postgrado cuyo ejercicio profesional esté vinculado al ámbito coeducativo.	2	100%

	Seguimiento	Grado de cumplimiento
<b>Indicador 24:</b> Reservar un cupo en la formación complementaria anual en igualdad de género, diversidad y no discriminación de la UJA para el estudiantado egresado perteneciente a Alumni.	No en 2022	0%
<b>Indicador 25:</b> Ofertar cursos de formación permanente dirigidos al personal responsable de realizar comunicaciones internas y externas en el uso de la imagen y el lenguaje inclusivos.	2	100%
<b>IDO2.L5. Visibilizar el compromiso con la igualdad y diversidad de género en la información, comunicación y proyección institucional</b>	<b>66,67%</b>	
<b>Indicador 26:</b> Creación de un premio de TFM en igualdad y diversidad de género.	Sí en 2021	100%
<b>Indicador 27:</b> Número de mujeres en las propuestas anuales de distinciones y honores de la Universidad de Jaén.	3	100%
<b>Indicador 28:</b> Identificación de espacios relevantes de la universidad con el nombre de académicas.	No en 2023	0%
<b>Indicador 29:</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.	No en 2023	0%
<b>Objetivo 3 (IDO3). Establecer políticas que garanticen la corresponsabilidad</b>		

	Seguimiento	Grado de cumplimiento
<b>IDO3.L1. Incorporar en el orden del día para todas las reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos y Centros la estimación del tiempo previsto</b>	Sí en 2022	<b>73,20%</b>
<b>Indicador 30:</b> Incorporación en el orden del día de las reuniones en Órganos de Gobierno de Universidad, Centros y Departamentos que se celebren al año con la estimación del tiempo previsto	Sí	100%
<b>Indicador 31:</b> Disponer del formato virtual para las reuniones de Consejo de Gobierno, Consejo de Gobierno y Claustro que lo permitan.	Si	100%
<b>Indicador 32:</b> Elaboración de una guía de buenas prácticas para garantizar la desconexión digital en el descanso de la jornada laboral del PAS y PDI.	Sí en 2022	100%
<b>Indicador 33:</b> Incorporación en la normativa de criterios anuales del POD de políticas que favorezcan la corresponsabilidad y la conciliación familiar y laboral.	Sí en 2022	100%
<b>Indicador 34:</b> Difundir y promover las medidas de conciliación y corresponsabilidad a las que puede acogerse toda la comunidad universitaria (PAS, PDI y estudiantado).	Si en 2022	66%
<b>IDO3.L2. Establecer alianzas con instituciones para facilitar la conciliación del personal y estudiantado de la UJA</b>	<b>0%</b>	

	<b>Seguimiento</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>
<b>Indicador 35:</b> Realización de convenios con centros asistenciales de día y asociaciones de Jaén y provincia en función de la demanda universitaria.	Sí en 2022	0%
<b>Indicador 36:</b> Renovación del procedimiento para la preparación al parto y educación maternal de las mujeres embarazadas en los distritos sanitarios a los que pertenecen los dos campus.	No en 2023	0%
<b>Objetivo 4 (IDO4). Fomentar la salud laboral, la prevención del acoso y de la violencia de género</b>		
<b>IDO4.L1. Actualizar los procedimientos en material de salud laboral incorporando la perspectiva y la diversidad de género</b>	<b>75%</b>	
<b>Indicador 37:</b> Número de cursos en salud laboral que incorporan la perspectiva y diversidad de género en la formación anual en salud laboral.	2	50%
<b>Indicador 38:</b> Ofertar cursos anuales de formación en diversidad sexual, corporal y de género para el personal responsable de realizar comunicaciones internas y externas en el uso de la imagen y el lenguaje inclusivos.	Si	100%
<b>IDO4.L2. Promover la formación del personal del servicio de prevención en diversidad sexual, corporal y de género</b>	<b>100%</b>	
<b>Indicador 39:</b> Renovación del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y sexista de la Universidad de Jaén	Sí en 2022	100%

(2013).		
---------	--	--

	Seguimiento	Grado de cumplimiento
<b>Indicador 40:</b> Ofertar cursos de formación sobre el nuevo protocolo de acoso a toda la comunidad universitaria.	Si en 2022	100%
<b>Indicador 41:</b> Realización de actividades anuales para implicar a la comunidad universitaria en la detección precoz de la violencia de género.	Si	100%
<b>IDO4.L3. Enriquecer los canales de formación, información, difusión y sensibilización frente a la violencia de género en el seno de la UJA</b>	<b>50%</b>	
<b>Indicador 42:</b> Elaboración de una guía para la detección precoz del acoso sexual o por razón de sexo.	Si/no en 2023	0%
<b>Indicador 43:</b> 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.	Sí en 2022	100%
<b>Objetivo 5 (IDO54). Promover y visibilizar el respeto y la integración de la diversidad sexual, corporal y de género en la actividad universitaria.</b>		
<b>IDO5.L1. Incorporar la diversidad sexual, corporal y de género en el tratamiento y la analítica de datos de la UJA</b>	<b>0%</b>	

	<b>Seguimiento</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>
<b>Indicador 44:</b> Incorporación de la diversidad sexual, corporal y de género en el tratamiento y la analítica de datos de la UJA	No en 2022	0%
<b>Indicador 45:</b> Elaboración de un Protocolo para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en la Universidad de Jaén.	No en 2023	0%
<b>IDO5.L2. Visibilizar el compromiso con el respeto con la diversidad sexual, corporal y de género en la Universidad de Jaén.</b>	<b>50%</b>	
<b>Indicador 46:</b> Elaboración de 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.	Sí/No en 2023	0%
<b>Indicador 47.</b> Institucionalización en la Universidad de Jaén de la efeméride del 17 de mayo, Día Internacional contra la homofobia, transfobia y bifobia.	Si en 2021	100%