

Proyecto 23	Transversalidad de género y excelencia institucional	C78-PY-OP51-01
--------------------	---	-----------------------

Programa asociado	IGUALDAD E INCLUSIÓN	C78-PP-OP51-01
--------------------------	-----------------------------	-----------------------

Unidad responsable	Equipo decanal
---------------------------	----------------

Unidades participantes
Participantes
Gestión académica:

- Responsable de Calidad y Asuntos Económicos
- Vicedecanato de Enfermería
- Vicedecanato de Fisioterapia
- Vicedecanato de Estudiantes
- Coordinación de Posgrado en Enfermería
- Coordinación de Posgrado en Fisioterapia
- Coordinación de Movilidad
- Coordinación de Prácticas Clínicas de Enfermería
- Coordinación de Prácticas Clínicas de Fisioterapia

Órgano del Sistema Interno de Calidad:

- Comisión de Garantía de Calidad

Órgano colegiado:

- Junta de Facultad

Docencia y Formación

- Profesorado de las titulaciones
- Tutores clínicos / Asociados clínicos

Unidades de apoyo:

- Personal Técnico de Gestión y Administración de Servicios
- Responsable de Igualdad

Seguimiento de la calidad del centro que motiva el proyecto:

Objetivo de nueva incorporación

Objetivos generales asociados

OG- básico

OP5 Promover un entorno universitario diverso, equitativo, e inclusivo.

Objetivos específicos asociados

OE- básico

OP51 Establecer mecanismos para garantizar la igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres que componen la comunidad universitaria, eliminando cualquier forma de discriminación.

OE- relacionados

OP55 Asegurar la cobertura de las necesidades específicas de las personas con algún tipo de discapacidad u otras condiciones de diversidad funcional que pueda suponer una barrera a la igualdad de oportunidades.

Descripción:

Este proyecto constituye el marco de actuación del Centro para asegurar que la igualdad de trato y de oportunidades sea un eje transversal en todas sus políticas y actividades. Responde al compromiso de la Universidad con la Agenda 2030 (ODS 5) y busca erradicar de forma proactiva cualquier sesgo o barrera que genere discriminación por razón de sexo o género. La iniciativa no solo se centra en el cumplimiento normativo, sino en la creación de una cultura institucional de respeto y equidad, que proteja a todos los estamentos de la comunidad universitaria (estudiantes, profesorado y personal de gestión) y promueva entornos de trabajo y aprendizaje seguros y diversos.

Resultados esperados:

- Consolidación de protocolos de actuación ante discriminación en entornos de prácticas clínicas.
- Aumento de la accesibilidad en laboratorios de simulación y espacios de tratamiento.
- Sensibilización de la comunidad universitaria del centro sobre la gestión de la diversidad en el cuidado de pacientes y compañero.
- Eliminación de barreras físicas y sociales que impiden la igualdad de oportunidades.
- Consolidación de una cultura institucional basada en el respeto a la diversidad y la gestión inclusiva.

Horizonte temporal:

2026-2029

Actividades

Fecha

	<u>Inicio</u>	<u>Fin</u>
AC1. Adaptación de espacios: Revisión de accesibilidad en laboratorios de fisioterapia y aulas de enfermería.	01/2026	03/2026
AC2. Protocolo de Prácticas: Guía de actuación contra el acoso y la violencia en centros sanitarios externos	03/2026	06/2026
AC3. Desarrollo de protocolos contra el acoso y la violencia.	09/2026	12/2027
AC4. Difusión de mensajes y experiencias de aprendizajes a través de Jornada Anual de Diversidad en Ciencias de la Salud.	10/2027	10/2027
AC5. Implementación de protocolos contra el acoso y la violencia.	01/2028	06/2029

Indicadores de seguimiento

Grado de cumplimiento de las recomendaciones del SAD para personas con diversidad funcional.
 Número de estudiantes, PDI, PTGAS atendidos en el SAD, que reciben apoyos, adaptaciones y/o recursos específicos.
 Número de acciones formativas encaminadas a fomentar la igualdad y reducir las brechas existentes entre hombres y mujeres
 Número de protocolos contra el acoso y la violencia desarrollados

Hitos

	Fecha	Evidencia	% Avance
H1 Aprobación del proyecto en Junta de Facultad	03/2026	Acta	20%
H2 Difusión de la Guía de Adaptaciones para Prácticas Clínicas.	05/2026	Acciones formativas	50%
H3 Jornada Anual de Diversidad en Ciencias de la Salud.	10/2027	Registro de asistencia y encuestas de impacto	75%
H4 Protocolos desarrollados	2/2028	Documentos desarrollados	100%

Previsión de recursos

Organización y logística Jornada Diversidad
 Catering para pausas-café (fomenta el networking)

Presupuesto

Organización y logística Jornada Diversidad	500 €
Catering para pausas-café (fomenta el networking)	500 €
Total Proyecto C78-PY-OP51-01	1.000 €

Cronograma 2026												
Actividades/ Hitos	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
AC1												
H1												
AC2												
H2												
AC3												

1. Claves y novedades del Plan Director 2026 de la Facultad de Enfermería y Fisioterapia

El Plan Director 2026 (PD2026) de la Facultad de Enfermería y Fisioterapia (UCA) es un documento estratégico sólido y estructurado que destaca por su enfoque en la calidad, la internacionalización y el compromiso social. Como componentes clave del mismo, destaca que el diagnóstico y punto de partida del plan parte de una metodología participativa y una revisión exhaustiva de planes previos. En ese diagnóstico, destaca y se mantiene constante como fortalezas clave el alto compromiso del personal (PDI y PTGAS), una red consolidada de prácticas clínicas y un impacto social significativo en la provincia. Se identifican con honestidad debilidades críticas y áreas de mejora, como la baja internacionalización de los grados, estrategias de comunicación mejorables y tasas de abandono que deben optimizarse.

Para garantizar la continuidad estratégica, todas las actuaciones del plan anterior identificadas como trasladables al SDE se han integrado y asignado a proyectos específicos dentro del nuevo Plan Director 2026. El Plan Director 2026 no solo hereda las actuaciones pendientes, sino que las dota de una estructura más robusta (asignándoles un Proyecto con indicadores y responsables propios), cumpliendo así con los requisitos del Sistema de Dirección Estratégica (SDE) de la UCA.

En cuanto al alineamiento estratégico, el PD2026 demuestra una coherencia total con el Sistema de Dirección Estratégica de la UCA, sintonizando sus programas con los objetivos de la UCA en docencia, investigación y sostenibilidad, entre otros. Cabe destacar de la ambiciosa cartera de programas y proyectos, aquellos que abordan las debilidades detectadas. Así, los Proyectos 6 y 9 (Evaluación por Competencias y Acreditación Institucional) buscan consolidar la excelencia académica. En el ámbito de la internacionalización, el Proyecto 16 es fundamental, ya que no solo busca la movilidad, sino la *internacionalización en casa* mediante la docencia en inglés y currículos con proyección global. El Proyecto 13 refuerza la conexión con el mercado laboral y el entorno profesional (Colegios profesionales, Servicio Andaluz de Salud), mientras que el Proyecto 21 se enfoca en mejorar la experiencia universitaria de los estudiantes y la empleabilidad de los egresados. Se ha sumado el Proyecto 23 como una apuesta firme por la no discriminación, marcando una evolución respecto a los planes anteriores.

Finalmente, el PD2026 incluye procesos de seguimiento y evaluación (hitos e indicadores) que hace de él una herramienta de gestión madura y realista. Su éxito dependerá de la capacidad de la Facultad para ejecutar proyectos clave como la internacionalización y la transformación digital en un entorno de financiación que el propio plan identifica como una amenaza externa.