



Universidad de Jaén

INFORME DE COMPROMISO. PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. AGENDA 2030



INFORME DE ACTIVIDAD ODS 5: LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS.

2022



© Universidad de Jaén

Diseño y Maquetación: Vicerrectorado de Estrategia y Universidad Digital. Servicio de Planificación y Evaluación. Universidad de Jaén.

Jaén, octubre de 2023

Tabla de contenido

1. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	2
2.1. PRIORIZACIÓN Y ESTUDIO DE MATERIALIDAD DE LOS ODS/ METAS AGENDA 2030.....	2
2.2. POLÍTICAS, OBJETIVOS Y PROGRAMAS. IMPACTOS EN GRUPOS DE INTERÉS.	3
2.3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DE IMPACTO.	7
2.4. RESULTADOS COMPARATIVOS. RANKING THE IMPACT DE UNIVERSIDADES.....	12



1. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.



En esta temática se incluye un conjunto de **políticas activas y actuaciones transversales para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombre** y en la Universidad, y, por extensión, en todo su ámbito social de influencia, con **impacto directo** en los distintos ámbitos y **colectivos de la comunidad universitaria** y en la contribución a la formación y sensibilización **de la sociedad**.

Su desarrollo se relaciona con los **Principios del Pacto Mundial de garantía de derechos humanos y laborales** y con los ODS que promueven actuaciones sobre la igualdad real de las personas.

2.1. PRIORIZACIÓN Y ESTUDIO DE MATERIALIDAD DE LOS ODS/ METAS AGENDA 2030.

El **estudio de materialidad** considera la importancia y capacidades (Universidad) e impactos e influencia de los distintos grupos de interés. Este estudio permite conocer los **impactos conseguidos para cada uno de los ODS** aplicando una metodología específica y los recorridos de revisión de activación y reforzamiento de proyectos que se asocian a las temáticas de sostenibilidad.

Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 5:

Metas principales Agenda 2030	Impactos UJA	Ámbito UJA
Eliminar todas las formas de violencia de género	Resultados de Investigación	Investigación Liderazgo social.
Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad oportunidades	Proyecto y contratos de investigación	Investigación Liderazgo social.
Aprobar políticas y leyes para la igualdad y el empoderamiento	Política y programas e igualdad en la educación	Educación. Gobernanza-gestión
	Política y programas contra la discriminación y la violencia de género	Liderazgo social. Educación. Gobernanza-gestión

Valoración de la importancia de los grupos de interés:

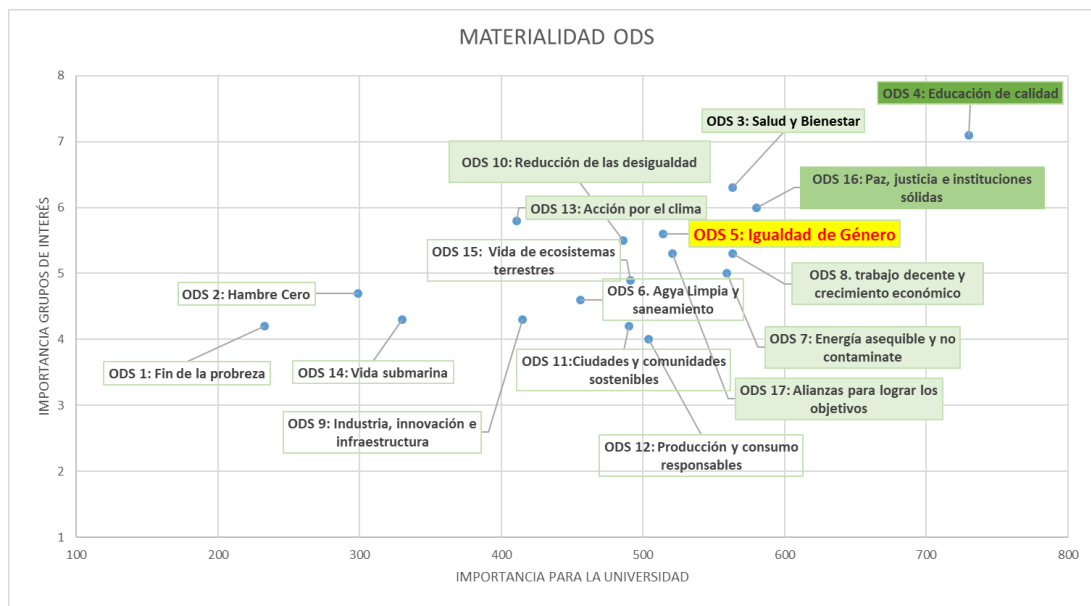
Sociedad	Entorno/ Entidades/empleadores	Estudiantado	PDI.PAS.PEI.PTI	Reguladores/ Inversores	Aliados/ Proveedores	Promedio GGII
9,2	5,8	4,5	3,5	8,3	2,5	5,6

Resultados del estudio de materialidad:

	ODS 5: Igualdad de Género
--	----------------------------------

IMPORTANCIA UNIVERSIDAD DE JAÉN ¹	514
IMPORTANCIA GRUPOS DE INTERÉS ²	5,6

Resultado de valoración del ODS 5 en el estudio de materialidad UJA:



2.2. POLÍTICAS, OBJETIVOS Y PROGRAMAS. IMPACTOS EN GRUPOS DE INTERÉS.

Estas actuaciones se materializan a de las siguientes **políticas**:

- Declaración explícita de derechos y el marco de responsabilidad social adoptado por la Universidad de Jaén en sus [Estatutos](#)³.
- Declaración de [Compromiso de la Universidad de Jaén con la Responsabilidad Social](#).

¹ Este criterio evalúa el **impacto de cada de las temáticas que se asocian a ODS teniendo en cuenta relevancia/importancia y su capacidad/probabilidad**. Se considera como criterios para evaluar la importancia los impactos para cada ODS según las funciones universitarias y el valor estratégico. La probabilidad y capacidad de impactos se analiza mediante los resultados ya contrastados. Para los dos elementos de la primera matriz se crean escalas cuantitativas por ODS y dentro de cada uno de ellos agrupándolos en una selección de ámbitos

² El segundo criterio es evaluar la **influencia de cada ODS en los grupos de interés de la Universidad**. La relevancia para los grupos de interés se valora en una escala de tres rangos. Para cada ámbito (Investigación, Liderazgo Social, Educación y Gobernanza-Gestión) de cada ODS se asigna una valoración a los siguientes grupos de interés considerados prioritarios: Sociedad. Entorno/Entidades contristas de investigación/empleadores. Estudiantado. Personal Trabajador (PDI. PTGAS. PEI. PTI. Externalizado). Administración educativa/Reguladores/ Inversores. Aliados/ Proveedores.

³ Artículo 2: “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”.

- Principios declarados en el [III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén \(2021-2023\)](#).
- Red de universidades por la diversidad (RUD), en la que la Universidad de Jaén forma parte. [Manifiesto Orgullo Universitario 2022](#).

Los **objetivos genéricos** que se establecen son:

- Asegurar la igualdad y no discriminación por razón de género en la universidad y dentro de cada ámbito académico, incluyendo cualquier forma de sexismo o discriminación directa o indirecta por razón de sexo y de la propia sensibilidad y convicciones de todas las personas de la Comunidad Universitaria.

Los **objetivos específicos** que se establecen son:

- Prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Establecen acciones para evitar la segregación horizontal de género por ramas de conocimiento y titulaciones.
- Combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios.
- Fomenta que las mujeres soliciten el acceso a materias en las que están infrarrepresentadas.
- Evitar el desequilibrio de género en los ámbitos de actividad de la UJA.
- Minimizar en la medida de lo posible el impacto negativo que el ejercicio de responsabilidades familiares pudiera tener en la trayectoria profesional de las personas.

El **impacto** directo incide en los miembros de la comunidad universitaria y la promoción en el ámbito comunitario del entorno y la sociedad.

Son diversos los mecanismos a través de los cuales la Universidad de Jaén obtiene información para detectar la vulneración o **riesgos** asociados:

- Análisis de la presencia equilibrada del alumnado de la Universidad de Jaén por diferentes ramas de conocimiento (demanda, ingreso, graduación). Publicados en el [Anuario Estadístico](#) de la Universidad de Jaén.
- Análisis de la situación del principio de igualdad en los ejes esenciales de la Universidad y situaciones de brechas en materia de igualdad de género, incluido en los fundamentos que determinan los objetivos y acciones [III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén \(2021-2023\)](#) y en los [informes de evaluación](#) de la Unidad de Igualdad.

Destacamos entre los **PLANES, PROGRAMAS Y ACCIONES**:

- Ejecución del III Plan Director de Igualdad e Integración de la Diversidad Sexual y de Género en la Universidad de Jaén (2021-2023). Abarca transversalmente los siguientes ámbitos, objetivos asociados y acciones para su consecución:

	Líneas	Acciones
IDO1. Alcanzar una distribución equilibrada de responsabilidades y funciones en todos los ámbitos de la actividad universitaria	4	9
IDO2. Incrementar e incentivar la investigación, formación y sensibilización en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género de la comunidad universitaria	5	20
IDO3. Establecer políticas que garanticen la corresponsabilidad	2	7
IDO4. Fomentar la salud laboral, la prevención del acoso y de la violencia de género	3	8
IDO5. Promover y visibilizar el respeto y la integración de la diversidad sexual, corporal y de género en la actividad universitaria	2	4
Total	16	48

- **Acciones y objetivos para fomentar el acceso equilibrado de las mujeres y promocionan la vocación en las mujeres de materias en las que están infrarrepresentadas⁴:**
 1. Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de Bachillerato y segundo curso de Ciclos de Formación Superior en los “[Encuentros UJA](#)”, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios. Ejemplos de programas: 1. ProMUJATec ([Promoción de la tecnología por Mujeres de la UJA](#)) es una iniciativa que reúne a un grupo de mujeres ingenieras y/o tecnólogas que trabajan, estudian e investigan en la Universidad de Jaén implicadas en la promoción de la tecnología y la ciencia en la sociedad, especialmente entre las niñas y niños de nuestra comunidad más cercana. El principal objetivo es fomentar el estudio de carreras tecnológicas a través de mujeres que ejercen su actividad en ramas de ingeniería y tecnología. En esta línea, continua el [Programa INSPIRA STEAM](#).
 2. La UJA acoge un [campus de verano](#) para fomentar el interés en carreras científicas en niñas de la provincia. Esta iniciativa se enmarca en el proyecto europeo GEM (2020-2022) y contará con la participación de un total de 62 niñas de entre 13 y 18 años, que participarán en un total de 8 proyectos de investigación con 12 investigadoras de la Universidad de Jaén como mentoras.
 3. [Semana de la Ciencia de la UJA](#). Curso 2021-22. Objetivo de despertar vocaciones científicas entre los más jóvenes y mostrarles la ciencia que se realiza la Universidad de Jaén en colaboración con la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT).
 4. [Día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia](#). Objetivo: promover las vocaciones científicas en las mujeres: "Sueñas que soy ingeniera. ¿Mi vocación puede ser la ingeniería?". "Un día lo imaginé y ahora soy ingeniera".

⁴ Puede consultarse [Evaluación Sobre el Cumplimiento del Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres Universidad de Jaén \(2016-2019\)](#).

- La UJA para hacer efectivo el principio de **igualdad y no discriminación por razón de sexo** dispone del [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género](#). Además, garantiza el deber de confidencialidad y la protección de la intimidad de todo el personal que participe en este procedimiento y de las personas implicadas. Ejemplos de apoyo a esta política son los programas de actividades realizados por la [Unidad de Igualdad](#) (Eventos) y en la celebración del día con motivo del 8M, [Día Internacional de la Mujer](#).(2022)

El III Plan Director de Igualdad e Integración de la Diversidad Sexual y de Género en la Universidad de Jaén (2021-2023) ha reforzado las políticas de respeto e integración de la diversidad sexual, corporal y de género en la actividad universitaria, incluida la **política contra la discriminación de personas transgénero** (Objetivo IDO5. Promover y visibilizar el respeto y la integración de la diversidad sexual, corporal y de género en la actividad universitaria). Ejemplos de apoyo a esta política es el programa de acogida de estudiantado extranjero del colectivo LGTBI perseguidos en su país por esta causa o la celebración [Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+](#).

- La UJA ha establecido **políticas de conciliación, corresponsabilidad e igualdad** en el [III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén \(2021-2023\)](#) (Objetivo IDO3. Establecer políticas que garanticen la corresponsabilidad): minimizar en la medida de lo posible el impacto negativo que el ejercicio de responsabilidades familiares pudiera tener en la trayectoria profesional de las personas. Además, se aplica los permisos de conciliación (maternidad, adopción, paternidad, lactancia) establecidos en el [Estatuto del Empleado Público](#)⁵ y en [normativas internas](#).
- **Progreso social a través de la educación**. Análisis de impactos en la formación universitaria: 1. Mujeres que inician estudios en primera generación. 2. Proporción de mujeres egresadas. 3. Oferta de estudios de postgrados con orientación prioritaria formativa y competencial en igualdad de género y la no discriminación: "[Máster Universitario en Análisis Crítico de las Desigualdades de Género e Intervención Integral en Violencia de Género](#)". 4. Potenciación transversal de los temas de [perspectiva de género y los contenidos de igualdad](#).
- **Representatividad Académica**. Se orienta con medidas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de las mujeres (Proporción de mujeres académicas senior).
- **Aportación académica sobre estudios y políticas activas**. En la Universidad de Jaén existen un total de 5 Seminarios Permanentes de Investigación:
 - Seminario Interdisciplinar de Estudios sobre la Mujer. [Ejemplo Actividad](#).
 - Seminario Multidisciplinar Mujer, Ciencia y Sociedad.
 - Seminario de Estudios sobre la Democracia.
 - Seminario sobre Derechos Humanos.
 - Seminario sobre Teoría de Aproximación y Cuestiones Afines.

⁵ Artículo 49

2.3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DE IMPACTO.

- **Seguimiento y análisis.**

El seguimiento de implantación es realizado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social en las [Memorias de la Universidad de Jaén](#)⁶, en el seguimiento estratégico a través del Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género realizado por la [Unidad de Igualdad](#).

- **Resultados de impacto.**

Proyectos de investigación. Número y financiación de los proyectos de investigación que se clasifican con impacto prioritario en el ODS 5⁷.

Impacto Principal del Proyecto en ODS	Número de Proyectos	% sobre el total de proyectos	Importe financiación	% Financiación
ODS5. Igualdad de género	1	1,3%	32.339 €	0,5%

Contratos de investigación. Número y financiación de los contratos de investigación que se clasifican con impacto prioritario en el ODS 5⁸.

Impacto Principal del Contrato en ODS	Número de Contratos	% sobre el total de contratos	Importe financiación	% Financiación
ODS5. Igualdad de género	3	2,3%	20.008€	0,9%

Los **resultados de impacto** más significativos respecto al grupo de interés del personal empleado, alumnado y sociedad y los objetivos específicos asociados son:

- **IMPACTO**

[Evaluación Sobre el Cumplimiento del Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres Universidad de Jaén \(2016-2019\).](#)

Grado de ejecución del II Plan de Igualdad		
2017	2018	2018-19
77,20%	89,30%	94%
El Objetivo final del cumplimiento del Plan se consideró positivo por el Consejo de Gobierno		

Porcentaje de mujeres sobre el total que empiezan una primera carrera ⁹		
2019-20	2020-21	2021-22

⁶ Memoria Académica de la Universidad de Jaén curso 2021-2022. Secretariado de Compromiso Social y Unidad de Igualdad- páginas 122 a 132).

⁷ Se computan los proyectos de investigación con fecha de concesión en el año 2022.

⁸ Se computan los contratos de investigación con fecha de formalización en el año 2022.

⁹ Fuente: Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén. Calculados en equivalencia a tiempo completo.

54,9%	55,5%	57,4%
El Objetivo es de crecimiento, aunque los valores obtenidos permiten la sostenibilidad de los actuales porcentajes		

Porcentaje de mujeres que empiezan una primera carrera y son de primera generación Porcentaje Mujer/total ¹⁰		
2019-20	2020-21	2021-22
59,3%	61,2%	62,4%
El Objetivo es mantener un nivel que indique el avance en este aspecto de progreso social y personal.		

Porcentaje de mujeres que empiezan una primera carrera y son de primera generación ¹¹		
2019-20	2020-21	2021-22
62,2%	62,9%	59,6%
El Objetivo es mantener un nivel que indique el avance en este aspecto de progreso social y personal. El valor obtenido mantiene una tendencia en torno al 60% que se considera apropiado.		

Proporción de mujeres egresadas sobre el total		
2019-20	2020-21	2021-22
61,6%	63,8%	62,8%
El Objetivo es sostener los elevados resultados sobre representación de las mujeres egresadas. Los valores indican que 6 de cada 10 egresados son mujeres.		

Proporción de mujeres egresadas sobre el total por nivel académico y ramas						
Ramas de conocimiento	2020-21	2021-22	2020-21	2021-22	2020-21	2021-22
	Grado	Grado	Máster	Máster	Doctorado	Doctorado
Todas las ramas	64,7%	62,7%	64,2%	64,1%	39,1%	47,1%
Ciencias Sociales y Jurídicas	70,4%	69,8%	65,0%	63,5%	50,0%	36,0%
Ingeniería y Arquitectura	19,8%	16,7%	27,8%	22,7%	6,3%	38,5%
Artes y Humanidades	53,2%	62,5%	72,7%	71,6%	37,5%	61,5%
Ciencias de la Salud	79,1%	73,1%	76,5%	80,1%	61,1%	63,6%
Ciencias	65,8%	56,0%	59,7%	64,7%	40,0%	35,7%
El objetivo es mejorar los porcentajes de infra-representación en la rama de ingeniería y arquitectura. La evolución anual muestra un cierto retroceso del porcentaje de grado y máster, pero con un crecimiento importante en doctorado.						

Proporción de mujeres académicas senior sobre el total ¹²

¹⁰ El cálculo se obtiene mediante la aplicación del porcentaje de los estudiantes mujeres que inician estudios universitarios cuyos padres no tiene estudios universitarios sobre el total de estudiantes que inician estudios universitarios cuyos padres no tiene estudios universitarios. Fuente: Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén. Calculados en equivalencia a tiempo completo

¹¹ El cálculo se obtiene mediante la aplicación del porcentaje de los estudiantes mujeres que inician estudios universitarios cuyos padres no tiene estudios universitarios sobre el total de estudiantes mujeres que inician estudios universitarios. Fuente: Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén. Calculados en equivalencia a tiempo completo

¹² Incluye Profesores senior Catedráticos de Universidad en equivalencias a tiempo completo y todos los cargos académicos de dirección y coordinación de programas académicos. Fuente: datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Fuente: Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

2020	2021	2022
32,7%	32,9%	32,7%
El objetivo es conseguir, al menos, la paridad legal. Se avanza en su consecución pero con márgenes de mejora		

Proporción de mujeres académicas senior por ámbitos	2020	2021	2022
	Mujeres	Mujeres	Mujeres
Cuerpo de Catedráticos de Universidad ECT	21,0%	22,9 %	26,3%
Equipo de Dirección	35,7%	35,7%	30,8%
Direcciones de Secretariado y asimilados académicos	50,0%	46,4%	44,8%
Equipos de Dirección Facultades y Escuelas	45,0%	48,5%	30,77
Equipos de Dirección de Institutos y Centros de Investigación	23,8%	23,8%	23,8%
Equipos de Dirección de Departamentos	38,6%	37,7%	33,8%
Coordinación de Masters	37,0%	36,0%	37,0%
Dirección de Grupos de Investigación	25,2%	28,5%	29,0%
Equipos de Dirección de Programas de Doctorado	36,6%	31,9%	29,2%
Equipos de Dirección de Centros de Estudios Avanzados	38,7%	38,7%	43,8%
El objetivo es conseguir, al menos, la paridad legal. Se avanza en su consecución pero con márgenes de mejora			

Porcentaje de mujeres total y por colectivos (centros propios) ¹³				
	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Porcentaje mujeres del total de personal	44,7%	45,6%	45,9%	46,7%
Personal docente investigador. PDI	39,8%	41,6%	41,7%	42,8%
Personal técnico de gestión y de administración y servicios. PTGAS	51,2%	52,7%	53,2%	53,3%
Personal empleado en investigación. PTI	52,2%	60,0%	49,2%	52,9%
Personal Técnico de Apoyo a la investigación. PTA	43,3%	36,8%	40,4%	41,4%
El objetivo es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. En todos los colectivos se consigue y se avanza sustancialmente.				

Porcentaje de mujeres por categorías profesionales funcional PDI (centros propios) ¹⁴				
	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Total PDI Funcionarios	33,3%	35,6%	35,8%	36,6%
Catedrático de Universidad	20,2%	21,0%	22,9%	26,0%
Profesor Titular de Universidad	38,2%	41,6%	42,0%	41,6%
El objetivo es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. En todos los colectivos no se consigue pero se avanza de forma continua.				

Computa en cargos académicos: Equipo de Dirección. Direcciones de Secretariado. Equipos de Dirección Facultades y Escuelas. Equipos de Dirección de Institutos y centros de investigación. Equipos de Dirección de Departamentos. Coordinación de Masters. Dirección de Grupos de investigación. Equipos de dirección de programas de doctorado. Equipos de dirección de centros de estudios avanzados.

¹³ Fuente: Datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

¹⁴ Fuente: Datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

Porcentaje de mujeres por categorías profesionales de Laboral PDI (centros propios) ¹⁵

	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Total PDI Contratados	49,6%	49,6%	49,9%	52,6%
Profesorado Ayudante Doctor	51,7%	51,7%	57,8%	60,9%
Profesorado Contratado Doctor	49,1%	49,1%	48,7%	53,5%
Profesorado Asociado	20,4%	20,4%	19,2%	19,1%
Profesorado Asociado de C.C. de Salud	70,0%	70,0%	76,2%	85,0%
Profesorado Colaborador	44,8%	44,8%	43,3%	41,4%
Profesorado Sustituto	56,8%	56,8%	55,1%	57,6%
Profesorado Visitante		60,0%		50,0%

El **objetivo** es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. En casi todas las categorías se consigue y la tendencia, en general, es creciente.

Porcentaje de mujeres por grupos de titulación del PTGAS Funcionarial (centros propios) ¹⁶

	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Total Funcionarias	52,9%	53,7%	54,7%	54,4%
Grupo A1	27,3%	26,5%	29,7%	32,6%
Grupo A2	39,1%	40,9%	44,9%	44,4%
Grupo C1	55,9%	55,7%	53,5%	55,3%
Grupo C2	79,6%	79,3%	79,2%	83,0%

El **objetivo** es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. En casi todas las categorías se consigue y la tendencia, en general, es creciente. Es significativo el porcentaje de mujeres de entrada ya que 8 de cada 10 plazas del grupo C2 son obtenidas por mujeres.

Porcentaje de mujeres por grupos de titulación del PTGAS Contratadas (centros propios) ¹⁷

	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Total Laboral	48,1%	50,9%	50,7%	51,4%
Titulación de grado, licenciatura o equivalente.	44,4%	44,4%	44,4%	44,4%
Diplomatura universitaria o equivalente	46,7%	52,9%	52,6%	47,4%
Bachillerato o equivalente	46,6%	49,0%	48,3%	49,6%
Graduado en Educación Secundaria o equivalente	57,6%	60,5%	60,5%	61,4%

El **objetivo** es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. En todas las categorías se consigue y la tendencia, en general, es creciente. Es significativo el porcentaje de mujeres de entrada ya que 6 de cada 10 plazas del grupo Graduado en Educación Secundaria o equivalente son obtenidas por mujeres.

Información del Portal de Transparencia sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres:

TABLA 1: COMPARATIVA DE LOS PUESTOS DE GESTIÓN Y DIRECCIÓN DESAGREGADOS POR SEXO

¹⁵ Fuente: Datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

¹⁶ Computo Porcentaje: Total Mujeres/Total grupo de titulación. Fuente: Datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

¹⁷ Computo Porcentaje: Total Mujeres/Total Grupo de Titulación. Fuente: Datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

	Equipo de Gobierno Rector, Vicerrectorados, y Direcciones de Secretariado.	Dirección de Centros	Dirección de departamento	Órganos Colegiados Consejo Gobierno, Consejo Social y Claustro
mujeres	44,45%	42,12%	43,42%	42,44%
hombres	55,50%	57,87%	56,58%	57,56%

TABLA 2: Distribución % de persona director en ámbitos investigadores desagregado por sexo.

	dirección grupos de investigación	Dirección Programas de Doctorado	Dirección CEA e Institutos de investigación	IP. Proyectos nacionales	IP. Proyectos Internacionales
mujeres	20,40%	28,57%	31,96%	33,70%	57,10%
hombres	79,60%	71,42%	28,04%	66,30%	42,80%

Tabla 3: Ingreso medio de las distintas categorías de profesorado de la UJA en función de su género

CATEGORÍA	HOMBRE	Ingresos medios	MUJER	Ingresos medios	M/H*100
Catedrático de Universidad	113	63.426,36	34	57.255,39	90,3%
Profesor titular De universidad	222	43.622,01€	162	41.376,88€	94,9%
Catedrático de escuela Universitaria	6	46.167,32€	2	41.407,29€	89,7%
Profesor titular de escuela Universitaria	24	32.094,28€	7	35.024,62€	109,1%
Profesor contratado Doctor	60	34.429,76 €	57	34.628,64€	100,6%
Profesor colaborador	17	31.188,15 €	13	31.802,74€	102,0%
Profesor ayudante doctor	27	20.878,34 €	37	18.211,24€	87,2%

2.4. RESULTADOS COMPARATIVOS. RANKING THE IMPACT DE UNIVERSIDADES¹⁸.

A fin de configurar una visión global comparada de la contribución de la UJA a los ODS que permita avanzar en un diagnóstico integral y una política de desarrollo en este ámbito, se continua con la estrategia de participar en el [THE Impact Rankings](#).

- **Puntuación.**

Métricas	Edición 2020	Edición 2021	Edición 2022	Edición 2023
Investigación sobre la igualdad de género ¹⁹	75,1	67,7	71,9	67,7
Proporción de primera generación de mujeres	70,1	72	71,9	72,9
Mediciones del acceso de los estudiantes	85,1	95	94,5	93,3
Proporción de académicas sénior	55,6	58,2	38,3	35,6
Proporción de mujeres que consiguen grados	71,8	16,8	67	68,9
PUNTUACIÓN TOTAL	69,6	63,8	66,3	69

- **Posicionamiento.**

ODS. Edición 2023	Edición 2020	Edición 2021	Edición 2022	Edición 2023
ODS5. Igualdad de género	41	101–200	96	72

ODS. Edición 2023	Rango	Universidades	Posición Nacional	Posición Andalucía
ODS5. Igualdad de género	72	1081	2 (=3)	1

La tabla de posicionamiento indica el rango de puntuación de la UJA en edición 2023. Es posible indicar el posicionamiento cuando los valores son inferiores a 100 ²⁰.

¹⁸ Este ranking aporta una clasificación de impacto de la educación superior y evalúan a las universidades en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, mediante una comparación integral y equilibrada en cuatro áreas amplias: investigación, administración, divulgación y enseñanza. El último (quinta edición 2023) incluye 1.591 universidades de 112 países.

¹⁹ Puntuación recibida por el ranking THE Impact que permite visualizar como la UJA impacta en todos los ODS según los criterios de publicaciones en mejores revistas (CiteScore), calidad basada en citas y publicaciones. Se representa con la evolución, pues se visualiza claramente el crecimiento y puntuación (límite 100).

²⁰ En la tabla aparece recogido el rango en el que se sitúa la Universidad de Jaén frente al número de universidades participantes y el rango que ocupa entre las universidades españolas y andaluzas.