



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.

2023



© Universidad de Jaén

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

Jaén, octubre de 2024

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. 13



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:

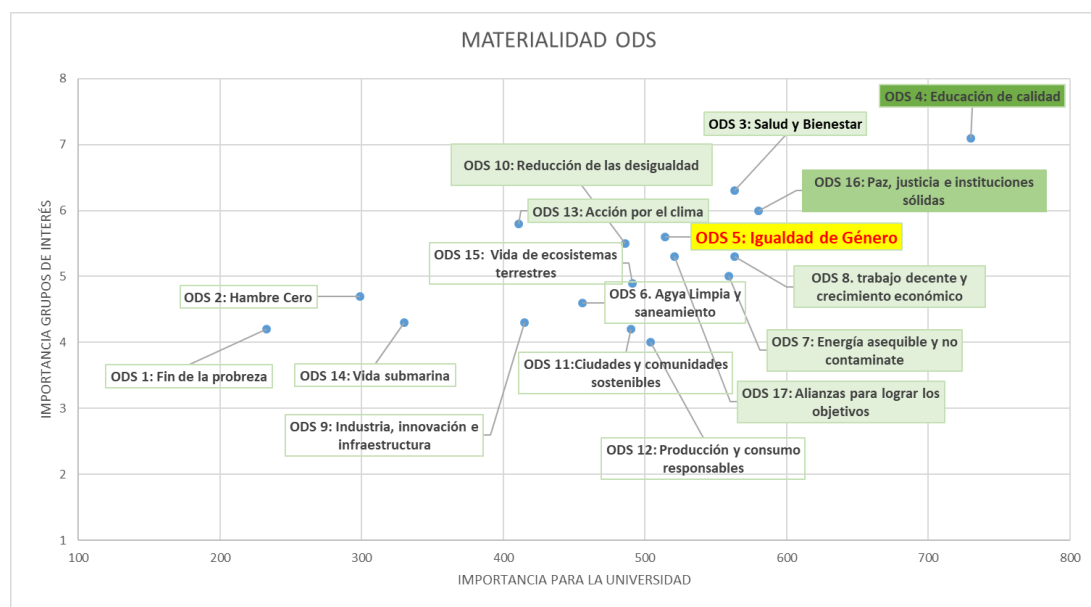
Sociedad	Entorno/ Entidades/empleadores	Estudiantado	PDI.PAS.PEI.PTI	Reguladores/ Inversores	Aliados/ Proveedores	Promedio GGII
9,2	5,8	4,5	3,5	8,3	2,5	5,6

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](#).

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. [Programa Univergem](#) puesto en marcha en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, destinado a mujeres universitarias, que persigue el objetivo de mejorar su empleabilidad a través de formación complementaria en emprendimiento y empleo. Así mismo, programas como ProMUJATec (Promoción de la tecnología por Mujeres de la UJA) o el [Programa INSPIRA STEAM](#) buscan fomentar las vocaciones científico-tecnológicas entre las niñas.
2. La UJA acoge un [campus de verano](#) para fomentar el interés de las chicas en temas STEM y TIC e inspirarlas a elegir carreras emprendedoras en estos campos. Esta iniciativa que cuenta con el apoyo de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) del Ministerio de Ciencia e Innovación, emergió del proyecto GEM 2020-2022. En curso 2022-2023 participaron un total de 40 alumnas de 14 a 18 años, que colaboraron en un total de 5 proyectos de investigación. Además de otras actividades como talleres, conferencias, y otras sesiones de inmersión. En total, esta actividad ha contado con la participación de un total de 23 investigadoras e investigadores de la Universidad de Jaén.
3. [Semana de la Ciencia de la UJA](#). Curso 2022-23. El objetivo principal de esta actividad de divulgación científica es mostrar a los más jóvenes la investigación que realizan los grupos de la

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

Universidad de Jaén, para despertar en ellos vocaciones científicas, para lo que se ha contado con la participación de más de 170 investigadores.

4. [Día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia](#). Objetivo: promover las vocaciones científicas en las mujeres, mediante un extenso programa compuesto por 23 talleres, 2 encuentros, 1 conferencia y 1 mesa redonda con la participación de 24 investigadoras y alrededor de 600 estudiantes de Educación Infantil y de Primaria de la provincia.

- 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](#). (2023)

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 es su adhesión a las reivindicaciones de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) en el [Día Internacional del Orgullo LGBT](#) o la celebración del [Día contra la LGTBIfobia](#).

- 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](#).

⁵ Artículo 49

- **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.
 - Seminario Multidisciplinar Mujer, Ciencia y Sociedad.
 - Seminario de Estudios sobre la Democracia.
 - Seminario sobre Derechos Humanos.
 - Seminario sobre Teoría de Aproximación y Cuestiones Afines.

2.3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS DE IMPACTO.

▪ Seguimiento y análisis.

Seguimiento de implantación del Plan de Igualdad, aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Jaén. La [Unidad de Igualdad](#) tiene la función de implantación y evaluación del Plan de Igualdad para su aprobación por el Consejo de Gobierno. [Evaluación Sobre el Cumplimiento del Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres Universidad de Jaén \(2016-2019\)](#).

▪ Resultados de impacto.

Proyectos de investigación. Número y financiación de los proyectos de investigación que se clasifican con impacto prioritario en el ODS 5⁶.

Impacto Principal del Proyecto en ODS	Número de Proyectos	% sobre el total de proyectos	Importe financiación	% Financiación
ODS5. Igualdad de género	2	3,3%	44.000 €	0,8%

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

Impacto Principal del Contrato en ODS	Número de Contratos	% sobre el total de contratos	Importe financiación	% Financiación
ODS5. Igualdad de género	2	1,1%	1.684€	0,1%

⁶ Se computan los proyectos de investigación con fecha de concesión en el año 2023.

⁷ Se computan los contratos de investigación con fecha de formalización en el año 2023.

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

■ IMPACTO

Grado de ejecución del II Plan de Igualdad (2016-2019)/III Plan de igualdad (2021-2023)			
2017	2018	2018-19	2021-2023
77,20%	89,30%	94%	68,04%*
El Objetivo final del cumplimiento del II Plan de igualdad (2016-2019) se consideró positivo por el Consejo de Gobierno.			
*Pendiente aprobación Consejo de Gobierno.			

Porcentaje de mujeres sobre el total que empiezan una primera carrera ⁸			
2019-20	2020-21	2021-22	2022-2023
54,9%	55,5%	57,4%	57,27%
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 ⁹		
2020-21	2021-22	2022-23
61,2%	62,4%	61,8%
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 ¹⁰		
2020-21	2021-22	2022-23

⁸ Fuente: Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén. Calculados en equivalencia a tiempo completo.

⁹ 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

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 mujeres que inician estudios universitarios. Fuente: Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén. Calculados en equivalencia a tiempo completo

62,9%	59,6%	54,77%
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	2022-23
61,6%	63,8%	62,8%	64,5%
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	2021-22	2022-23	2021-22	2022-23	2021-22	2022-23
	Grado	Grado	Máster	Máster	Doctorado	Doctorado
Todas las ramas	62,7%	63,3%	64,1%	67%	47,1%	56,6%
Ciencias Sociales y Jurídicas	69,8%	71%	63,5%	69,3%	36,0%	71,4%
Ingeniería y Arquitectura	16,7%	12,3%	22,7%	22,8%	38,5%	21,4%
Artes y Humanidades	62,5%	51,6%	71,6%	72,2%	61,5%	66,7%
Ciencias de la Salud	73,1%	73,4%	80,1%	79,7%	63,6%	74,1%
Ciencias	56,0%	72,2%	64,7%	60%	35,7%	50%
El objetivo es mejorar los porcentajes de infrarrepresentación en la rama de ingeniería y arquitectura. La evolución global anual muestra una ligera recuperación en el porcentaje de grado, siendo más acusada en máster y doctorado.						

Proporción de mujeres académicas senior sobre el total ¹¹		
2021	2022	2023
32,9%	32,7%	34.5%

¹¹ 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.

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.

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	2021	2022	2023
	Mujeres	Mujeres	Mujeres
Cuerpo de Catedráticos de Universidad ECT	22,9 %	26,3%	26,5%
Equipo de Dirección	35,7%	30,8%	50%
Direcciones de Secretariado y asimilados académicos	46,4%	44,8%	58,8%
Equipos de Dirección Facultades y Escuelas	48,5%	30,77	50,8%
Equipos de Dirección de Institutos y Centros de Investigación	23,8%	23,8%	23,5%
Equipos de Dirección de Departamentos	37,7%	33,8%	33,8%
Coordinación de Masters	36,0%	37,0%	38,0%
Dirección de Grupos de Investigación	28,5%	29,0%	30,7%
Equipos de Dirección de Programas de Doctorado	31,9%	29,2%	32,25%
Equipos de Dirección de Centros de Estudios Avanzados	38,7%	43,8%	20,0%
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) ¹²				
	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Porcentaje mujeres del total de personal	45,6%	45,9%	46,7%	45,7%
Personal docente investigador. PDI	41,6%	41,7%	42,8%	42,3%
Personal técnico de gestión y de administración y servicios. PTGAS	52,7%	53,2%	53,3%	53,7%
Personal empleado en investigación. PTI	60,0%	49,2%	52,9%	44,8%
Personal Técnico de Apoyo a la investigación. PTA	36,8%	40,4%	41,4%	41,4%
El objetivo es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. En todos los colectivos se consigue manteniéndose los valores, si bien se destaca los decrementos en el PTI.				

¹² 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 funcionarial PDI (centros propios) ¹³

	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Total PDI Funcionarios	35,6%	35,8%	36,6%	36,5%
Catedrático de Universidad	21,0%	22,9%	26,0%	26,5%
Profesor Titular de Universidad	41,6%	42,0%	41,6%	41,4%

El **objetivo** es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. En todos los colectivos no se consigue, pero se avanza o se mantienen los valores de forma continua.

Porcentaje de mujeres por categorías profesionales de Laboral PDI (centros propios) ¹⁴

	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Total PDI Contratados	49,6%	49,9%	52,6%	51,8%
Profesorado Ayudante Doctor	51,7%	57,8%	60,9%	61,2%
Profesorado Contratado Doctor	49,1%	48,7%	53,5%	53,3%
Profesorado Asociado	20,4%	19,2%	19,1%	18,8%
Profesorado Asociado de C.C. de Salud	70,0%	76,2%	85,0%	71,4%
Profesorado Colaborador	44,8%	43,3%	41,4%	37%
Profesorado Sustituto	56,8%	55,1%	57,6%	56,3%
Profesorado Visitante	60,0%		50,0%	

El **objetivo** es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. Se consigue en algunas categorías y la tendencia, en general, es creciente, con un ligero descenso en este ciclo.

Porcentaje de mujeres por grupos de titulación del PTGAS Funcionarial (centros propios) ¹⁵

	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Total Funcionarias	53,7%	54,7%	54,4%	54,54%

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.

¹⁵ 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.

Grupo A1	26,5%	29,7%	32,6%	31%
Grupo A2	40,9%	44,9%	44,4%	43,1%
Grupo C1	55,7%	53,5%	55,3%	56,5%
Grupo C2	79,3%	79,2%	83,0%	82,1%

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 y se mantiene. 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) ¹⁶				
	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Total Laboral	50,9%	50,7%	51,4%	52,19%
Titulación de grado, licenciatura o equivalente.	44,4%	44,4%	44,4%	47,4%
Diplomatura universitaria o equivalente	52,9%	52,6%	47,4%	47,8%
Bachillerato o equivalente	49,0%	48,3%	49,6%	50,4%
Graduado en Educación Secundaria o equivalente	60,5%	60,5%	61,4%	61,7%

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.

Brecha salarial entre mujeres y hombres:

Comparativa de los puestos de gestión y dirección desagregados por sexo ¹⁷				
SEXO	Equipo de Gobierno Rector, Vicerrectorados, y Direcciones de Secretariado.	Dirección de Centros	Dirección de departamento	Órganos Colegiados: Consejo Gobierno, Claustro y Consejo Social
Mujeres	58,54%	49,23%	34,62%	36,36% / 46,36% / 41,67%
Hombres	41,46%	50,77%	65,38%	63,64% / 53,64% / 58,33%

El **objetivo** es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. Se consigue en algunos

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 Fuente: [Tablas brecha salarial y representación desagregados por sexo](#). Datos referidos a diciembre 2023.

puestos con valores muy próximos a la paridad, pero, en general, se presentan márgenes de mejora.

Distribución % de persona director en ámbitos investigadores desagregado por sexo¹⁸.

SEXO	Dirección grupos de investigación	Dirección Programas de Doctorado	Dirección CEA e Institutos de investigación	IP. Proyectos nacionales	IP. Proyectos Internacionales
Mujeres	30,71%	38,10%	20,00%	33,09%	47,62%
Hombres	69,29%	61,90%	80,00%	66,91%	52,38%

El **objetivo** es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal En general, se presentan márgenes de mejora en todos los colectivos, con valores muy alejados de la paridad.

Ingreso medio de las distintas categorías de profesorado de la UJA en función de su género¹⁹

CATEGORÍA	HOMBRE	Ingresos medios	MUJER	Ingresos medios	M/H*100
Catedrático de Universidad	130	82.922	48	80.269	96,80
Profesor titular De universidad	241	63.907	180	63.010	98,60
Catedrático de escuela Universitaria	3	55.044	2	67.243	122,16
Profesor titular de escuela Universitaria	22	51.981	6	56.473	108,64
Profesor contratado Doctor	23	53.396	38	54.438	101,95
Profesor colaborador	16	51.519	10	55.560	107,84
Profesor ayudante doctor	21	32.353	34	33.053	102,16

El **objetivo** es conseguir, al menos, niveles de paridad entre los ingresos medios En general, las cifras reflejan igualdad salarial en todas las categorías profesionales.

2.4. RESULTADOS COMPARATIVOS. RANKING THE IMPACT DE UNIVERSIDADES.

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.

¹⁸ Fuente: [Tablas brecha salarial y representación desagregados por sexo](#). Datos referidos a diciembre 2023.

¹⁹ Fuente: [Tablas brecha salarial y representación desagregados por sexo](#). Datos referidos a diciembre 2023.

Métricas	Edición 2021	Edición 2022	Edición 2023	Edición 2024
Investigación sobre la igualdad de género ²⁰	67,7	71,9	67,7	70,6
Proporción de primera generación de mujeres	72	71,9	72,9	78,3
Mediciones del acceso de los estudiantes	95	94,5	93,3	31,6
Proporción de académicas sénior	58,2	38,3	35,6	90,6
Proporción de mujeres que consiguen grados	16,8	67	68,9	65,8
PUNTUACIÓN TOTAL	63,8	66,3	69	66,9

▪ Posicionamiento.

ODS. Rango	Edición 2021	Edición 2022	Edición 2023	Edición 2024
ODS5. Igualdad de género	101–200	96	72	101–200

ODS. Edición 2024	Rango	Universidades	Posición Nacional	Posición Andalucía
ODS5. Igualdad de género	101–200	1.361	9	1

La tabla de posicionamiento indica el rango de puntuación de la UJA en edición 2024. Es posible indicar el posicionamiento cuando los valores son inferiores a 100 ²¹.

²⁰ 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 citaciones y publicaciones. Se representa con la evolución, pues se visualiza claramente el crecimiento y puntuación (límite 100).

²¹ 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.