



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.

2024



© Universidad de Jaén

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

Jaén, octubre de 2025

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:

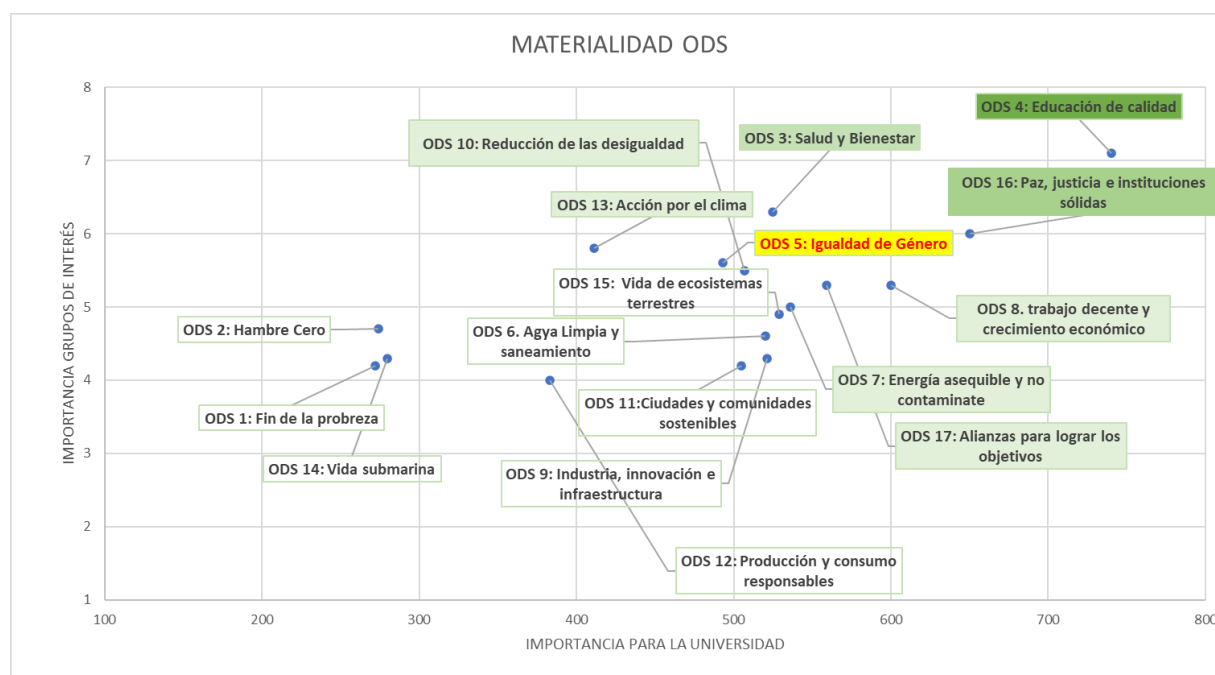
Sociedad	Entorno/ Entidades/empleadores	Estudiantado	PDI.PAS.PEI.PTI	Reguladores/ Inversores	Aliados/ Proveedores	Promedio GGII
9,2	5,8	4,5	3,5	8,3	2,5	5,6

Resultados del estudio de materialidad:

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

IMPORTANCIA UNIVERSIDAD DE JAÉN ¹	493
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 \(2021-2023\)](#). Prorrogado hasta 2024.
- 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**:

- [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](#) enfocado a la realización de acciones formativas y actividades prácticas cuyo objetivo ha sido fomentar la empleabilidad de las mujeres universitarias, alumnas, graduadas y postgraduadas, para facilitar su acceso al mercado de trabajo y su inserción laboral o el [Programa INSPIRA STEAM](#) enfocado a fomentar las vocaciones científico-tecnológicas entre las niñas
2. La UJA acoge un [Campus Científico de Verano GEM-UJA](#) cuyo propósito es fomentar el interés de las chicas en temas STEM y TIC e inspirarlas a elegir carreras emprendedoras en estos campos. No obstante, en el curso 2023-2024 se ha abierto a los chicos, además de las chicas, como se ha realizado tradicionalmente “por temas discriminación positiva, para paliar la brecha de género en el ámbito científico. En total, esta actividad ha contado con la participación de 60 jóvenes implicados en seis proyectos de investigación reales, guiados por sus investigadores mentores de la Universidad de Jaén.
3. [Semana de la Ciencia de la UJA](#). Curso 2023-24 ha contado con una amplia programación enfocada en acercar las investigaciones que se desarrollan en la UJA a la sociedad, en especial al público más joven de la provincia, ya que principalmente el programa está enfocado a alumnado de Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional.

⁴ Puede consultarse [Evaluación del III Plan Director de Igualdad de Integración de la Diversidad Sexual y de Género en la Universidad de Jaén](#).

4. [Día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia.](#) Objetivo: dar voz a las mujeres y niñas para que tengan un papel protagonista en aquellas áreas de la ciencia que son imprescindibles para el desarrollo humano, mediante un extenso programa de talleres destinados a medio millar de escolares 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.](#)(2024)
 - [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 ID05. 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 de las [Jornadas 'Contra la LGTBFOBIA'](#) .
 - 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 ID03. 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 del [III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén \(2021-2023\)](#).

▪ Resultados de impacto.

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

Impacto Principal del Contrato en ODS	Número de Contratos	% sobre el total de contratos	Importe financiación	% Financiación
ODS5. Igualdad de género	1	0,5%	2479 €	0,1%

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)

⁶ Se computan los contratos de investigación con fecha de formalización en el año 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 ⁷			
2020-21	2021-22	2022-23	2023-2024
55,5%	57,4%	57,27%	54,13%
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		
Mujer/total ⁸		
2021-22	2022-23	2023-24
62,4%	61,8%	60%
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 ¹⁹		
2021-22	2022-23	2023-24
59,6%	54,77%	52,63%
El Objetivo es mantener un nivel que indique el avance en este aspecto de progreso social y personal. El valor obtenido mantiene un descenso en la tendencia, que se situaba en torno al 60% nivel considerado apropiado, si bien se aleja de ese valor en el último ciclo de medición.		

Proporción de mujeres egresadas sobre el total
--

⁷ Fuente: Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén. Calculados en equivalencia a tiempo completo.

⁸ 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 tienen estudios universitarios. 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 mujeres que inician estudios universitarios. Fuente: Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén. Calculados en equivalencia a tiempo completo

2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
63,8%	62,8%	64,5%	63,80%
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	2022-23	2023-24	2022-23	2023-24	2022-23	2023-24
	Grado	Grado	Máster	Máster	Doctorado	Doctorado
Todas las ramas	63,3%	63,5%	67%	65,5%	56,6%	54,2%
Ciencias Sociales y Jurídicas	71%	72,1%	69,3%	65,4%	71,4%	45,0%
Ingeniería y Arquitectura	12,3%	19,8%	22,8%	15,4%	21,4%	32,0%
Artes y Humanidades	51,6%	67,2%	72,2%	68,2%	66,7%	72,0%
Ciencias de la Salud	73,4%	74,3%	79,7%	80,7%	74,1%	63,9%
Ciencias	72,2%	58,3%	60%	79,5%	50%	50,0%
El objetivo es mejorar los porcentajes de infrarrepresentación en la rama de ingeniería y arquitectura. La evolución global anual muestra un ligero descenso en el porcentaje de máster y doctorado, manteniéndose estable en grado.						

Proporción de mujeres académicas senior sobre el total ¹⁰		
2022	2023	2024
32,7%	34,5%	40,73%
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	2022	2023	2024
	Mujeres	Mujeres	Mujeres

¹⁰ 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.

Cuerpo de Catedráticos de Universidad ECT	26,3%	26,5%	27,12%
Equipo de Dirección	30,8%	50%	50,00%
Direcciones de Secretariado y asimilados académicos	44,8%	58,8%	38,89%
Equipos de Dirección Facultades y Escuelas	30,77	50,8%	49,18%
Equipos de Dirección de Institutos y Centros de Investigación	23,8%	23,5%	37,50%
Equipos de Dirección de Departamentos	33,8%	33,8%	35,90%
Coordinación de Masters	37,0%	38,0%	53,57%
Dirección de Grupos de Investigación	29,0%	30,7%	45,88%
Equipos de Dirección de Programas de Doctorado	29,2%	32,25%	61,11%
Equipos de Dirección de Centros de Estudios Avanzados	43,8%	20,0%	40%
El objetivo es conseguir, al menos, la paridad legal. Se avanza en su consecución, prácticamente en todos los colectivos, pero con márgenes de mejora.			

Porcentaje de mujeres total y por colectivos (centros propios) ¹¹

	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Porcentaje mujeres del total de personal	45,9%	46,7%	45,7%	46,5%
Personal docente investigador. PDI	41,7%	42,8%	42,3%	43%
Personal técnico de gestión y de administración y servicios. PTGAS	53,2%	53,3%	53,7%	53,7%
Personal empleado en investigación. PTI	49,2%	52,9%	44,8%	47,3%
Personal Técnico de Apoyo a la investigación. PTA	40,4%	41,4%	41,4%	42,2%
El objetivo es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. En general, en todos los colectivos se consigue valores muy próximos con tendencias sostenidas, si bien se destaca el incremento en el PTI.				

Porcentaje de mujeres por categorías profesionales funcionarial PDI (centros propios) ¹²

	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
--	---------	---------	---------	---------

¹¹ Fuente: Datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

¹² Fuente: Datos homogenizados del Sistema de Indicadores Universitarios del Ministerio de Universidades. Cómputos Sistema de Información Estadística Institucional de la Universidad de Jaén.

Total PDI Funcionarios	35,8%	36,6%	36,5%	37,9%
Catedrático de Universidad	22,9%	26,0%	26,5%	27,1%
Profesor Titular de Universidad	42,0%	41,6%	41,4%	43,1%
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) ¹³				
	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Total PDI Contratados	49,9%	52,6%	51,8%	51,6%
Profesorado Ayudante Doctor	57,8%	60,9%	61,2%	61,1%
Profesorado Contratado Doctor	48,7%	53,5%	53,3%	56,3%
Profesorado Asociado	19,2%	19,1%	18,8%	20,8%
Profesorado Asociado de C.C. de Salud	76,2%	85,0%	71,4%	70%
Profesorado Colaborador	43,3%	41,4%	37%	38,5%
Profesorado Sustituto	55,1%	57,6%	56,3%	55,2%
Profesorado Visitante		50,0%		33,3%
El objetivo es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. Se consigue en prácticamente todas las categorías con tendencias, en general, es crecientes o mantenidas en este ciclo.				

Porcentaje de mujeres por grupos de titulación del PTGAS Funcionarioal (centros propios) ¹⁴				
	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Total Funcionarias	54,4%	54,54%	54,54%	56%
Grupo A1	32,6%	31%	31%	31,0%
Grupo A2	44,4%	43,1%	43,1%	45,1%
Grupo C1	55,3%	56,5%	56,5%	56,1%
Grupo C2	83,0%	82,1%	82,1%	81,7%

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 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.

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 o sostenida. 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) ¹⁵

	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Total Laboral	50,7%	51,4%	52,19%	50,4%
Titulación de grado, licenciatura o equivalente.	44,4%	44,4%	47,4%	44,4%
Diplomatura universitaria o equivalente	52,6%	47,4%	47,8%	50,0%
Bachillerato o equivalente	48,3%	49,6%	50,4%	46,2%
Graduado en Educación Secundaria o equivalente	60,5%	61,4%	61,7%	64,6%

El **objetivo** es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. En todas las categorías se consigue o presentan valores muy próximos y la tendencia, en general, es creciente o sostenida. 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 ¹⁶

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	57,50%	49,21%	38,36%	37,21% / 44,79% / 40,74%
Hombres	42,50%	50,79%	61,64%	62,79% / 52,21% / 59,26%

El **objetivo** es conseguir, al menos, los niveles paridad y representatividad legal. Se consigue en algunos 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 sexo ¹⁷.

SEXO	Dirección grupos de investigación	Dirección Programas de Doctorado	Dirección CEA e Institutos de investigación	IP. Proyectos nacionales	IP. Proyectos Internacionales
------	-----------------------------------	----------------------------------	---	--------------------------	-------------------------------

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.

¹⁶ Fuente: [Tablas brecha salarial y representación desagregados por sexo](#). Datos referidos a diciembre 2024.

¹⁷ Fuente: [Tablas brecha salarial y representación desagregados por sexo](#). Datos referidos a diciembre 2024.

Mujeres	31,45%	38,10%	30,43%	34,25%	36,11%
Hombres	68,55%	61,90%	69,57%	65,75%	63,89%
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 género ¹⁸					
CATEGORÍA	HOMBRE	Ingresos medios	MUJER	Ingresos medios	M/H*100
Catedrático de Universidad	133	85.991	53	83.449	97,04
Profesor titular De universidad	229	66.749	168	65.419	98,01
Catedrático de escuela Universitaria	1	74.910	2	69.435	92,62
Profesor titular de escuela Universitaria	4	53.778	19	59.741	111,09
Profesor contratado Doctor	39	48.936	55	50.665	103,53
Profesor colaborador	14	52.958	7	58.882	111,19
Profesor ayudante doctor	15	34.770	29	34.566	99,41
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.**

Métricas	Edición 2021	Edición 2022	Edición 2023	Edición 2024	Edición 2025
Investigación sobre la igualdad de género ¹⁹	67,7	71,9	67,7	70,6	69,7
Proporción de primera generación de mujeres	72	71,9	72,9	78,3	73,1
Mediciones del acceso de los estudiantes	95	94,5	93,3	31,6	27,6

¹⁸ Fuente: [Tablas brecha salarial y representación desagregados por sexo](#). Datos referidos a diciembre 2024..

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

Proporción de académicas sénior	58,2	38,3	35,6	90,6	73,7
Proporción de mujeres que consiguen grados	16,8	67	68,9	65,8	62,3
PUNTUACIÓN TOTAL	63,8	66,3	69	66,9	61,5

▪ **Posicionamiento.**

ODS. Rango	Edición 2021	Edición 2022	Edición 2023	Edición 2024	Edición 2025
ODS5. Igualdad de género	101–200	96	72	101–200	201–300

ODS. Edición 2025	Rango	Universidades	Posición Nacional	Posición Andalucía
ODS5. Igualdad de género	201–300	1559	19	3

La tabla de posicionamiento indica el rango de puntuación de la UJA en edición 2025. Es posible indicar el posicionamiento cuando los valores son inferiores a 100 ²⁰.

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.