Universidad de Jaén

INFORME DE COMPROMISO. PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN.

UJA. 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.

2025

Universidad Responsable

© Universidad de Jaén
Diseño y Maquetación: Vicerrectorado de Estrategia y Universidad Digital. Servicio de Planificación y Evaluación. Universidad de Jaén.
Jaén, octubre de 2026

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. 14



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 genero	Liderazgo social. Educación. Gobernanza-gestión

Valoración de la importancia de los grupos de interés:

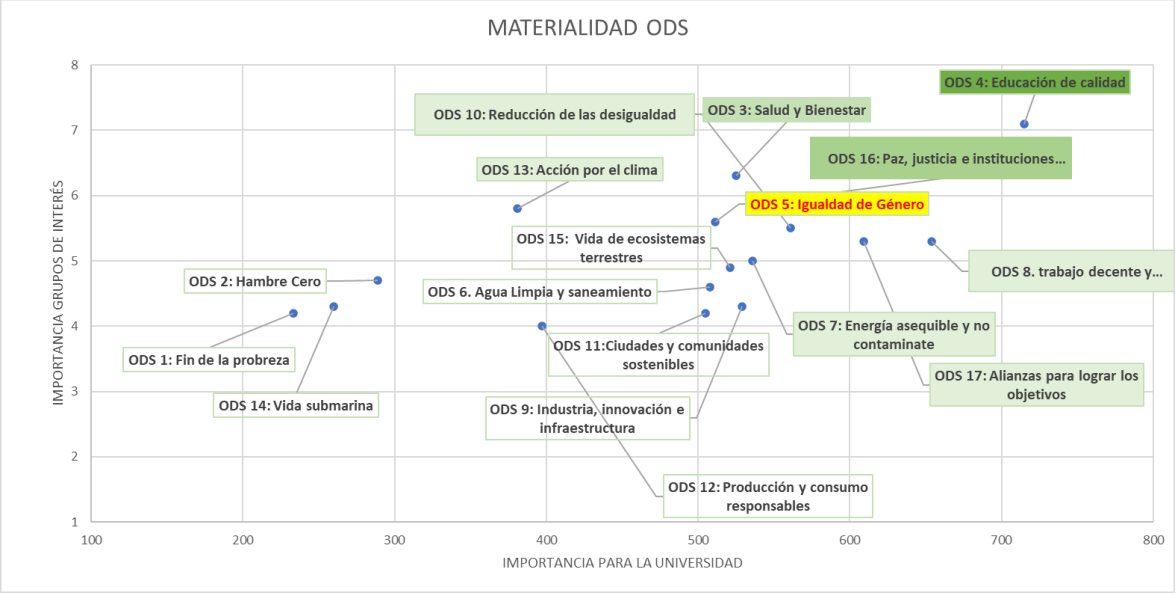
Sociedad	Entorno/ Entidades/empleadores	Estudiantado	PDI.PAS.PEI.PTI	Reguladores/ Inversores	Aliados/ Proveedores	Promedio GGII
9,2	5,8	4,5	3,5	8,3	2,5	**5,6**

Resultados del estudio de materialidad:

	ODS 5: Igualdad de Género

IMPORTANCIA UNIVERSIDAD DE JAÉN[1]	511
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.
- IV Plan de Igualdad entre hombre y mujeres
- I Plan Interseccional de Inclusión y No Discriminación por motivos de Discapacidad, Etnicidad, Orientación Sexual e Identidades de Género (Plan DIVERSIDADES)

[1] Este criterio evalúa **el impacto de cada temática vinculada a los ODS considerando su relevancia estratégica para las funciones universitarias y la capacidad/probabilidad de impacto**, analizada mediante resultados contrastados. Se aplican escalas cuantitativas por ODS, agrupadas por ámbitos. Este análisis se enmarca en el proceso de revisión y actualización del III PEUJA 2021-2029, en cumplimiento del Objetivo Estratégico 8 (OE8), y se actualiza con los resultados del THE Impact Rankings 2023, 2024 y 2025

[2] El segundo **criterio evalúa la influencia de cada ODS en los grupos de interés de la Universidad**, en tres rangos según su relevancia para cada ámbito (Investigación, Liderazgo Social, Educación y Gobernanza-Gestión). Se mantiene sin cambios hasta que el nuevo contexto estratégico permita actualizarlo mediante procesos participativos.

[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".

- Red de universidades por la diversidad (RUD), en la que la Universidad de Jaén forma parte. Manifiesto Orgullo Universitario .
- Protocolo para el Cambio de Nombre de las Personas Transexuales, Transgénero e Intersexuales en la Universidad de Jaén (2025).

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 de la igualdad entre mujeres y hombres y de las posibles brechas de género en los ejes esenciales de la Universidad, así como de otros factores de desigualdad desde una perspectiva interseccional, que sirven de base para la elaboración del IV Plan de Igualdad y del Plan DIVERSIDADES, así como para los informes de evaluación elaborados por la Unidad de Igualdad..

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

- Ejecución del IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén, se estructura en los siguientes objetivos estratégicos y líneas para su desarrollo:

	Líneas	Acciones
00. Medidas organizativas y transversalidad	**3**	**2**
O1. Promoción de la equidad entre el PDI, PTGAS y/o estudiantado	**9**	**4**
O2. Transversalizar e integrar la igualdad de género en el modelo de enseñanza y de investigación de la UJA	**14**	**5**
O3. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la igualdad de oportunidades, en particular la igualdad efectiva entre mujeres y hombres	**5**	**8**
O4. Sensibilización, prevención de la violencia y la desigualdad y promoción de la igualdad de género	**6**	**3**
O5. Transferencia de los avances en igualdad a nivel territorial	**7**	**4**
Total	**44**	**26**

Asimismo, durante 2025 se aprobó el I Plan Interseccional de Inclusión y No Discriminación por motivos de Discapacidad, Etnicidad, Orientación Sexual e Identidades de Género Plan DIVERSIDADES), que complementa el IV Plan de Igualdad mediante un enfoque orientado a promover la inclusión, la igualdad de trato y la no discriminación en la comunidad universitaria. El Plan se estructura en cuatro líneas de actuación y doce acciones.

- **Acciones y objetivos** para **fomentar el acceso equilibrado de las mujeres y promocionan la vocación en las mujeres de materias en las que están infrarrepresentadas**[4]:

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.
2. Impulsar diferentes programas y proyectos para promover la igualdad de oportunidades y el talento femenino, entre las que destacan el Programa Univergem orientado a mejorar la empleabilidad de las mujeres universitarias el proyecto «+STEM para Ellas», dirigido a favorecer la igualdad de oportunidades en las titulaciones STEM, el Programa Mentoring de Excelencia para el Desarrollo del Talento STEM Femenino y la participación en el Proyecto Mujer e Ingeniería.
3. Desarrollar el Campus Científico de Verano GEM-UJA dirigido a alumnado preuniversitario para fomentar las vocaciones científicas y tecnológicas con perspectiva de género, impulsando especialmente el interés de las jóvenes por las disciplinas STEM y TIC a través de proyectos de investigación desarrollados con personal investigador de la Universidad de Jaén.
4. Conmemoración del Día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia. mediante un programa de talleres y charlas desarrollado en 26 centros educativos de la provincia para visibilizar el papel

[4] Puede consultarse Evaluación del III Plan Director de Igualdad de Integración de la Diversidad Sexual y de Género en la Universidad de Jaén (2021-2023) .

de las mujeres en la ciencia y fomentar las vocaciones STEM entre el alumnado de Educación Primaria y Secundaria.

- 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. Asimismo, garantiza el deber de confidencialidad y la protección de la intimidad de las personas implicadas. Como apoyo a esta política, la Unidad de Igualdad desarrolla actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad y prevención de las violencias sexuales entre las que destaca la programación con motivo del Día Internacional de las Mujeres, bajo el lema «Igualdad, diversidad y empoderamiento de mujeres y niñas».
  El Plan DIVERSIDADES de la Universidad de Jaén refuerza las políticas institucionales de igualdad de trato, inclusión y **respeto a la diversidad sexual, corporal y de género** en la actividad universitaria e incorpora, en su Línea III («Impulsar el compromiso con las diversidades y la inclusión»), actuaciones específicas de información y sensibilización dirigidas a prevenir la violencia y la discriminación LGTBIfóbica (Acción 10.c). Como ejemplos destacan la conmemoración del Día Internacional del Orgullo LGTBIQA+, con la lectura del manifiesto de la **Red de Universidades por la Diversidad (RUD**), o la programación de «InterAcción contra la LGTBIfobia en la UJA» .

  En desarrollo de esta misma línea, la UJA aprobó en 2025 el Protocolo para el Cambio de Nombre de las Personas Transexuales, Transgénero e Intersexuales, que garantiza el derecho estas personas a ser identificadas en el ámbito interno universitario con un nombre acorde a su identidad de género, en cumplimiento de la Ley 4/2023 y la Ley 8/2020 de garantía de derechos LGTBI.

- La UJA ha establecido **políticas de conciliación, corresponsabilidad e igualdad de oportunidades a** través de su IV Plan de Igualdad. En su Objetivo 3 («Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la igualdad de oportunidades») contempla medidas para favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y difundir los permisos de conciliación. Asimismo, 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 postgrado con orientación prioritaria formativa y competencial en igualdad de género y la no discriminación: " Máster Universitario en Crítico de las Desigualdades de Género e Intervención Integral en Violencia de Género". 4. Integración transversal de la perspectiva de

[5] Artículo 49

género y de los contenidos de igualdad mediante la oferta de acciones formativas dirigidas a la comunidad universitaria.

- **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**. La Universidad de Jaén cuenta con seminarios permanentes de investigación que impulsan la investigación y la difusión del conocimiento en materia de igualdad y estudios de género, entre los que destacan el **Seminario Interdisciplinar de Estudios sobre la Mujer** (SIEMU) y el **Seminario Multidisciplinar Mujer, Ciencia y Sociedad**, coorganizador en 2025 del X Encuentro de la Plataforma Universitaria de Estudios Feministas y de Género (EUFEM).

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 de Integración de la Diversidad Sexual y de Género en la Universidad de Jaén (2021-2023)

Adicionalmente, el seguimiento económico del compromiso con la igualdad se refleja en el Informe de Impacto por Razón de Género [6]incluido en el Presupuesto anual de la Universidad de Jaén, que analiza la incidencia de género en las partidas de gastos y transferencias corrientes (Presupuesto UJA 2025, apartado 11).

- **Resultados de impacto.**

Contratos de investigación. Número y financiación de los contratos de investigación que se clasifican con impacto prioritario en el ODS 5[7].

Impacto Principal del Contrato en ODS	Número de Contratos	% sobre el total de contratos	Importe financiación	% Financiación

[6] Presupuesto Universidad de Jaén 2025. Informe de Impacto por Razón de Género (pp. 327-334)

[7] Se computan los contratos de investigación con fecha de formalización en el año 2025.

ODS5. Igualdad de género	4	2,8%	40.592 €	2,3%

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	2021-2024
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.			

Porcentaje de mujeres sobre el total que empiezan una primera carrera [8]			
2021-22	2022-2023	2023-2024	**2024-2025**
57,4%	57,27%	54,13%	**58,57%**
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]		
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 Porcentaje Mujer/total[10]

[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 tienen 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 sobe el total de estudiantes que inician estudios universitarios cuyos padres no tiene estudios

2022-23	2023-2024	**2024-2025**
61,8%	60%	**58,57%**
El **Objetivo** es mantener un nivel que indique el avance en este aspecto de progreso social y personal.		

Proporción de mujeres egresadas sobre el total			
2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
62,8%	64,5%	63,80%	**62,9%**
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	2023-24	**2024-25**	2023-24	**2024-25**	2023-24	**2024-25**
	Grado	**Grado**	Máster	**Máster**	Doctorado	**Doctorado**
Todas las ramas	63,5%	62,6%	65,5%	64,6%	54,2%	47,1%
Ciencias Sociales y Jurídicas	72,1%	68,8%	65,4%	68,5%	45,0%	53,6%
Ingeniería y Arquitectura	19,8%	15,5%	15,4%	29,1%	32,0%	31,8%
Artes y Humanidades	67,2%	65,8%	68,2%	68,9%	72,0%	50%
Ciencias de la Salud	74,3%	75,2%	80,7%	72,2%	63,9%	71,4%
Ciencias	58,3%	52%	79,5%	59,1%	50,0%	26,3%
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 [11]

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

[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.

2023	2024	**2025**
34.5%	35,04%	36,34%
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	2023	2024	**2025**
	Mujeres	Mujeres	Mujeres
Cuerpo de Catedráticos de Universidad ECT	26,5%	27,12%	28,19%
Equipo de Dirección	50%	50,00%	50%
Direcciones de Secretariado y asimilados académicos	58,8%	38,89%	38,89
Equipos de Dirección Facultades y Escuelas	50,8%	49,18%	48,39%
Equipos de Dirección de Institutos y Centros de Investigación	23,5%	37,50%	35,29%
Equipos de Dirección de Departamentos	33,8%	35,90%	45,45%
Coordinación de Masters	38,0%	38,0%	39,29%
Dirección de Grupos de Investigación	30,7%	31,55%	30,6%
Equipos de Dirección de Programas de Doctorado	32,25%	37,93%	40,78%
Equipos de Dirección de Centros de Estudios Avanzados	20,0%	40%	25%
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) [12]				
	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
Porcentaje mujeres del total de personal	46,7%	45,7%	46,5%	**46,9%**
Personal docente investigador. PDI	42,8%	42,3%	43%	**43,5%**
Personal técnico de gestión y de administración y servicios. PTGAS	53,3%	53,7%	53,7%	**53,6%**
Personal empleado en investigación. PTI	52,9%	44,8%	47,3%	**48,2%**

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

Personal Técnico de Apoyo a la investigación. PTA	41,4%	41,4%	42,2%	**44,1%**
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) [13]

	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
Total PDI Funcionarios	36,6%	36,5%	37,9%	**37,4%**
Catedrático de Universidad	26,0%	26,5%	27,1%	**28,8%**
Profesor Titular de Universidad	41,6%	41,4%	43,1%	**41,7%**
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]

	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
Total PDI Contratados	52,6%	51,8%	51,6%	**52,1%**
Profesorado Ayudante Doctor	60,9%	61,2%	61,1%	**60,7%**
Profesorado Contratado Doctor	53,5%	53,3%	56,3%	**58,9%**
Profesorado Asociado	19,1%	18.8%	20,8%	**18%**
Profesorado Asociado de C.C. de Salud	85,0%	71,4%	70%	**65,3%**
Profesorado Colaborador	41,4%	37%	38,5%	**35%**
Profesorado Sustituto	57,6%	56,3%	55,2%	**58,7%**
Profesorado Visitante	50,0%		33,3%	**40%**
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.				

[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 grupos de titulación del PTGAS Funcionarial (centros propios) [15]				
	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
Total Funcionarias	54,54%	54,54%	56%	**56,2%**
Grupo A1	31%	31%	31,0%	**31,7%**
Grupo A2	43,1%	43,1%	45,1%	**44,1%**
Grupo C1	56,5%	56,5%	56,1%	**55,2%**
Grupo C2	82,1%	82,1%	81,7%	**81,8%**
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 por grupos de titulación del PTGAS Contratadas (centros propios) [16]				
	2021-22	2022-23	2023-24	**2024-25**
Total Laboral	51,4%	52,19%	50,4%	**50%**
Titulación de grado, licenciatura o equivalente.	44,4%	47,4%	44,4%	**48%**
Diplomatura universitaria o equivalente	47,4%	47,8%	50,0%	**45,8%**
Bachillerato o equivalente	49,6%	50;4%	46,2%	**46%**
Graduado en Educación Secundaria o equivalente	61,4%	61,7%	64,6%	**62,7%**
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 sexo17

[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] 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 2025.

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	60,61%	48,28%	37,29%	34,09% / 44,4% / 46,43%
Hombres	39,39%	51,72%	62,71%	65,91% / 44,4% / 46,43%
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 sexo18.					
SEXO	Dirección grupos de investigación	Dirección Programas de Doctorado	Dirección CEA e Institutos de investigación	IP. Proyectos nacionales	IP. Proyectos Internacionales
Mujeres	28,10%	38,10%	38,89%	37,36%	36,11%
Hombres	71,90%	61,90%	61,11%	62,64%	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 género19					
CATEGORÍA	HOMBRE	Ingresos medios	MUJER	Ingresos medios	M/H*100
Catedrático de Universidad	135	88.132,39	54	86.399,66	98
Profesor titular De universidad	243	68.544,01	175	67.901,53	99,1
Catedrático de escuela Universitaria	1	75.565,28	2	72.311,85	95,7

18 Fuente: Tablas brecha salarial y representación desagregados por sexo. Datos referidos a diciembre 2025.

19 Fuente: Tablas brecha salarial y representación desagregados por sexo. Datos referidos a diciembre 2025.

Profesor titular de escuela Universitaria	**14**	**57.331,48**	**3**	**56.684,11**	**98,9**
Profesor contratado Doctor	**33**	**53.637,48**	**43**	**55.127,37**	**102,8**
Profesor colaborador	**13**	**57.613,05**	**6**	**59.412,78**	**103,1**
Profesor ayudante doctor	**27**	**36.255,85**	**35**	**36.026,82**	**99,4**
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 2022	Edición 2023	Edición 2024	Edición 2025	Edición 2026
Investigación sobre la igualdad de género [20]	71,9	67,7	69	63,8	72,6
Proporción de primera generación de mujeres	71,9	72,9	70,6	69,7	67,8
Mediciones del acceso de los estudiantes	94,5	93,3	78,3	73,1	88,1
Proporción de académicas sénior	38,3	35,6	31,6	27,6	40,4
Proporción de mujeres que consiguen grados	67	68,9	90,6	73,7	67,5
Mediciones del progreso de las mujeres			65,8	62,3	62,7
PUNTUACIÓN TOTAL	**66,3**	**69**	**66,9**	**61,5**	**67,2**

- **Posicionamiento.**

ODS. Rango	Edición 2022	Edición 2023	Edición 2024	Edición 2025	Edición 2026

[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).

ODS5. Igualdad de género	**96**	**72**	**101–200**	**201–300**	**93**

ODS. Edición 2026	Rango	Universidades	Posición Nacional	Posición Andalucía
ODS5. Igualdad de género	**93**	**1095**	**4**	**1**

La tabla de posicionamiento indica el rango de puntuación de la UJA en edición 2026. Es posible indicar el posicionamiento cuando los valores son inferiores a 100 [21].

[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.