IV PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2025 **2029**

Universidad de Jaén

Vicerrectorado de Igualdad,
Diversidad y Responsabilidad Social





La igualdad no **es** propiedad de nadie,
pero es **obligación de todas y todos**

IV PLAN
DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2025 **2029**



Aprobado por Consejo de Gobierno el día 24 de julio de 2025

ÍNDICE

1. **DIAGNÓSTICO INICIAL** DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN 7

1.1. **ESTRUCTURA, DISTRIBUCIÓN Y BRECHAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES** 8

1.2. **SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN** 17

1.3. **OFERTA FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO** 18

2. **INFORME** DEL DIAGNÓSTICO INICIAL 19

2.1. **FORTALEZAS EN IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN** 20

2.2. **DEBILIDADES EN IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN** 21

3. RESULTADOS DE LA **AUDITORÍA RETRIBUTIVA** 23

4. PUNTO DE **PARTIDA** 29

5. HOJA DE RUTA: **OBJETIVOS Y ACCIONES** 35

6. ¿CUÁNDO Y **CÓMO?** 39

7. TABLA RESUMEN Y **GRÁFICO** 49

8. FUNCIONAMIENTO DE LA **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO** 53

9. **CRONOGRAMA** 57





1

DIAGNÓSTICO INICIAL DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN



1.1. ESTRUCTURA, DISTRIBUCIÓN Y BRECHAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Previamente a la elaboración del IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén, se lleva a cabo una evaluación sobre diversos aspectos que aún impregnan, preocupan y ocupan a la Universidad de Jaén, en relación al PDI, PTGAS y alumnado en los siguientes aspectos:

1. Estructura de la plantilla de PDI por sexo.
2. Estructura de la plantilla de PTGAS por sexo.
3. Puestos de dirección y gestión.
4. Personal director en ámbitos investigadores y de posgrado.
5. Distribución del alumnado por sexo según rama de conocimiento.
6. Ingresos medios PDI y PTGAS por sexo.
7. Promoción y formación de PDI y PTGAS por sexo.
8. Conciliación y corresponsabilidad.

Para ello, se llevará a cabo una evaluación de los últimos datos disponibles relativos a 2024.

En relación a la **estructura de la plantilla de PDI**, y tal como se muestra en la Figura 1, se observa la misma forma gráfica de tijera, similar a la obtenida en evaluaciones anteriores, indicando la desproporción entre mujeres y hombres a medida que se avanza en categoría categoría profesional o cuerpo. Curiosamente, mientras que inicialmente hay un amplio número de mujeres que acceden a formar parte de la plantilla PDI, frente a hombres, y tras observarse un punto de unión y convergencia entre ambos sexos al alcanzar la estabilidad laboral (a través de contrataciones permanentes o Profesor Permanente Laboral, siguiendo la nomenclatura actual que indica la LOSU), al avanzar en los cuerpos superiores de funcionariado (Profesor/a Titular de Universidad o Catedrática/o de Universidad), la brecha se abre notablemente en favor de los hombres. De manera más concreta, se puede observar el porcentaje de cada categoría académica según sexo en la Tabla 1, donde claramente puede verse que por cada 3 hombres que consiguen ser catedráticos, sólo 1 mujer llegaría a ocupar este cuerpo.

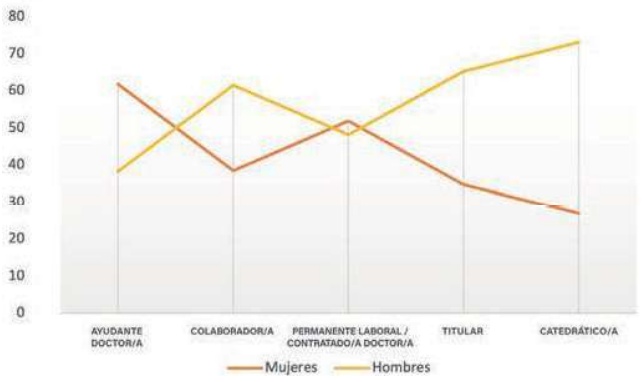


Figura 1. *Distribución porcentual de mujeres y hombres por categoría académica (PDI).*

Tabla 1. *Porcentajes de mujeres y hombres por categoría académica (PDI).*

	Mujeres	Hombres
Ayudante Doctor/a	62	38
Colaborador/a	38	62
Permanente laboral/ Contratado/a Doctor/a	52	48
Titular Universidad	35	65
Catedrático/a	27	73

En cuanto a **la estructura de la plantilla de PTGAS,** los datos pueden observarse en la Tabla 2 y 3 para PTGAS-funcionario y PTGAS-laboral respectivamente. Tal como se muestra en la Tabla 2, por grupos y niveles desagregados por sexo, se encuentra un amplio número de mujeres en los subgrupos de clasificación más bajos (Grupo C2), distribución que se reparte de manera más equitativa en los subrupos C1 y A2 al observar los porcentajes totales. Sin embargo, la brecha vuelve a hacerse más visible al llegar al subgrupo más alto, correspondiente a A1. Resulta de interés analizar el detalle de los datos, al estar desglosados por niveles, en los que de manera global se observa que dentro de los subgrupos más bajos (C1 y C2) hay una mayor presencia de mujeres en los puestos, mientras que en los subgrupos A1 y A2 se observa que los puestos más altos están ocupados por hombres, al encontrarse un 100% frente a un 0% de presencia de la mujer (véanse por ejemplo niveles 23, 26 y 29). De manera visual, estos datos pueden observarse en la Figura 2, en la que aparece representada la distribución porcentual de mujeres y hombres por subgrupos. En este caso, se ha realizado sólo considerando los datos de los/as funcionarios/as de carrera, al ser este el grupo de mayor representatividad (N = 261) para evitar posibles desviaciones o sesgos. De este modo se obtiene una imagen robusta de brecha con una forma gráfica de tijera, por la cual en los puestos de trabajo adscrito al subgrupo más bajo (C2) se encuentra un amplio número de mujeres que se cruzan al llegar al subgrupo A2, abriéndose ampliamente la brecha en el subgrupo más alto (A1).

Por otro lado, en la Tabla 3 se muestran los porcentajes desagregados por sexo para el personal PTGAS-laboral. En este caso no es apreciable una brecha entre mujeres y hombres, siendo bastante equitativa la representación entre ambos sexos en cada grupo profesional, si consideramos los grupos con mayor número de empleados/as (laboral fijo seguido de laboral temporal), salvo en el grupo IV del personal laboral fijo (Técnico/as auxiliares de Conserjería) en el que hay un 72% de mujeres frente a un 28% de hombres, si bien hay dos encargados de equipo y los dos son hombres. En el resto de casos, dada la baja muestra, no resulta relevante llevar a cabo una interpretación sustantiva de brecha.

Tabla 2. *Porcentajes de mujeres y hombres según subgrupos y niveles de PTGAS-funcionario/a.*

Funcionarios/as de carrera (n = 261)

Subgrupo	Nivel	% Mujeres	% Hombres
A1	23 25 26 27 29	0 56 50 20 0	100 44 50 80 100
Total A1		33	67
A2	22 23 25 26	62 38 47 33	38 63 53 67
Total A2		46	54
C1	21 22	62 34	38 66
Total C1		56	44
C2	15 18	82 91	18 9
Total C2		83	17
TOTAL FUNCIONARIOS/AS DE CARRERA		57	43

Funcionario interino (n = 64)

Grupo	Nivel	% Mujeres	% Hombres
A2	22 25	33 0	67 100
Total A2		16,5	83,5
C2	15	82	18
TOTAL FUNCIONARIOS/AS INTERINOS/AS		49,2	50,7

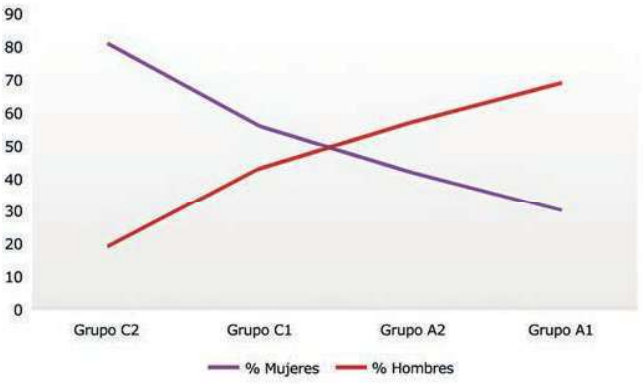


Figura 2. *Distribución porcentual de mujeres y hombres por subgrupos de PTGAS-funcionario (N = 261).*

Tabla 3. Porcentajes de mujeres y hombres según grupos de PTGAS-laboral

Interinidad por sustitución (n = 5)

Grupo	% Mujeres	% Hombres
III	50	50
IV	33	67
Total	40	60

Interinidad por vacante (n = 2)

Grupo	% Mujeres	% Hombres
II	100	0
III	100	0
Total	100	0

Laboral fijo (n = 184)

Grupo	% Mujeres	% Hombres
I	48	52
II	45	55
III	44	56
IV	72	28
Total	49	51

Laboral Temporal (n = 44)

Grupo	% Mujeres	% Hombres
II	67	33
III	58	42
IV	50	50
Total	55	45

En tercer lugar, **siguiendo con los puestos de dirección y gestión,** en la Tabla 4, se muestra la distribución porcentual de mujeres y hombres. De forma positiva, se observa, que el actual Equipo de Gobierno, cuenta con una mayor presencia de mujeres que en cursos anteriores. Según Secretaría General serían 24 hombres y 28 mujeres. Así mismo, no existen brechas apreciables según sexo en la composición del Consejo de Gobierno, Claustro o Consejo Social, y en la Dirección de Centros, a diferencia de las brechas apreciables en la Dirección de departamentos y otros organismos en los que se incluyen más hombres tales como la figura de Inspección de Servicios, Defensoría Universitaria (hombres), frente al Gabinete de Psicología (mujer). Por otro lado, se valora positivamente que no se detecten distribuciones desiguales en ciertas estructuras como el Claustro, formado por todos los colectivos universitarios (alumnado, PDI, PTGAS) en el que sus integrantes se eligen por medio de votación.

Si se realiza un análisis sobre la evolución de la distribución del personal en la Universidad de Jaén, se puede observar una tendencia positiva en alcanzar cierto equilibrio, tal como puede observarse en la composición del Equipo de Gobierno que conforma la estructura organizativa en el organigrama actual de la Universidad de Jaén, si bien aún es necesario trabajar para que más mujeres ocupen posiciones de liderazgo y profundizar en la existencia de desajustes y desequilibrios en algunos de los puestos de dirección de la Universidad, tales como los señalados con anterioridad.

Tabla 4. Distribución porcentual en puestos de gestión y dirección desagregados por sexo.

Sexo	Mujeres	Hombres
Equipo de Gobierno, Rector, Vicerrectorados, Vicegerencias y Direcciones de Secretariado	58,5	41,4
Consejo de Gobierno	47,5	52,5
Dirección de Centros	49,2	50,7
Dirección de departamentos	34,6	65,3
Claustro	46,3	53,6
Consejo Social	41,6	58,3
Otros	33,3	66,6

Otros: Director/a Inspección Servicios, Director/a Gabinete Psicología, Defensoría Universitaria.

En cuarto lugar, **siguiendo con los puestos de dirección en el ámbito investigador y de posgrado,** en la Tabla 5, se muestra la distribución porcentual para mujeres y hombres. Se observan ámbitos concretos de brecha tales como: Dirección de Centros de Estudios Avanzados (CEA) e Institutos de investigación y ser IP en proyectos nacionales o Dirección de grupos de investigación y de programas de Doctorado y máster. Si bien, de manera positiva existe un

porcentaje equilibrado (aunque superior en hombres) de IP de proyectos internacionales, un ámbito especialmente competitivo.

Siguiendo **con la distribución del alumnado y su elección del Grado universitario a estudiar**, en la Tabla 6, se muestra el estudiantado por sexo y rama de conocimiento. Se confirma por tanto una tendencia habitual en la elección de los estudios universitarios, en los que prima la presencia de los hombres en ámbitos como la ingeniería y arquitectura, frente a una mayor presencia de las mujeres en áreas vinculadas al arte y humanidades ó salud, especialmente. Le siguen otras áreas con menor brecha, en las que hay mayor presencia femenina tales como ciencias sociales y jurídicas y experimentales.

Tabla 5. Distribución porcentual del personal director en ámbitos investigadores y de Posgrado desagregados por sexo.

Sexo	Mujeres	Hombres
Dirección CEA e institutos de investigación	20	80
IP proyectos nacionales	33,1	66,9
IP proyectos internacionales	47,6	52,3
Dirección de grupos de investigación	30,7	69,2
Dirección programas de doctorado	38,1	61,9
Dirección de máster	38	62

Tabla 6. Distribución porcentual del estudiantado desagregado por sexo y rama de conocimiento.

Sexo	Mujeres	Hombres
Artes y Humanidades	71	29
Ingeniería y Arquitectura	21	79
Sociales y Jurídicas	59	41
Salud	69	31
Experimentales	59	41

Continuando con el análisis de aspectos económicos, relativos a los **ingresos medios de mujeres y hombres**, se presenta en la Tabla 7 el ingreso medio de las distintas categorías y cuerpos de profesorado por sexo. Para facilitar la comprensión de la misma, en la última columna se encuentra el dato respectivo a la diferencia salarial entre mujeres y hombres. En el primer caso (catedrático/a de universidad), se refleja que las mujeres cobran un 3,2% menos que los hombres, posiblemente derivados de diferencias en complementos retributivos salariales (trienio, quinquenios, sexenios), tal como se indica en el informe final de 2023 de "Estudio brecha salarial de género en las universidades públicas andaluzas", realizado conjuntamente por CRUE, ANECA y Ministerio de Universidades, y coordinado por profesoras de la Universidad Pública de Navarra.



Los puestos docentes por tanto más destacables de análisis, por indicar tendencias más favorables hacia los hombres, son aquellas categorías superiores: catedrático/a y titular de universidad. También se aprecia una diferencia salarial considerable en la categoría de profesor permanente laboral/contratado/a doctor/a. Por el contrario, existe una tendencia más favorable hacia las mujeres en categorías inferiores, tales como profesorado ayudantedoctor y contratado/a doctor (categorías con mayor presencia de las mujeres). Resulta destacable entre el personal investigador la amplia diferencia salarial existente especialmente marcadas en las categorías de personal investigador predoctoral en formación, así como de personal investigador.



Tabla 7. Ingreso medio de las distintas categorías y cuerpos de profesorado de profesorado según sexo.

Categorías/cuerpos	Mujeres	Ingresos medios	Hombres	Ingresos medios	Diferencia salarial*
CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	48	80.269,95	130	82.922,59	-3,20
TITULAR DE UNIVERSIDAD	180	63.010,18	241	63.907,78	-1,40
CATEDRATICO/A DE ESCUELA UNIVERSITARIA	2	67.243,70	3	55.048,99	22,15
TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA	6	56.473,48	22	51.981,07	8,64
PR. PERMANENTE LABORAL/CONTRAT.DOCTOR	6	33.732,50	4	36.723,07	-8,14
PR. CONTRATADO/A DOCTOR	38	54.438,36	23	53.396,63	1,95
PR. CONTRATADO/A DOCTOR TEMPORAL	1	42.186,85	2	45.036,11	-6,33
PR. COLABORADOR	10	55.560,47	16	51.519,42	7,84
PR. AYUDANTE DOCTOR	34	33.053,49	21	32.353,04	2,17
PR. SUSTITUTO	22	22.385,89	25	22.644,61	-1,14
PR. SUSTITUTO INTERINO	19	23.521,49	4	24.274,30	-3,10
PR. VISITANTE	1	22.214,08	1	24.167,64	-8,08
INVESTIGADOR COLABORADOR	8	5.869,78	15	5.623,96	-4,37
PER. INVES. PREDOCTORAL EN FORMACIÓN	49	13.466,36	33	16.156,69	-16,65
PERSONAL INVESTIGADOR	51	24.252,56	70	27.491,26	-11,78

* Brecha salarial: Diferencia entre el salario medio que perciben las mujeres y el que perciben los hombres, dividido entre el salario medio de los hombres, multiplicado por 100 para expresarlo en porcentaje.

Nota. En relación al colectivo del Personal Investigador, sólo se encuentran datos disponibles sobre los ingresos medios de los tres que aparecen representados, siendo posible que las categorías restantes tales como: Investigador/a ayudante de proyecto, Investigador/a doctor/a y Personal investigación en formación MEC FPI, fuesen ocupados solo por 1 persona o personas del mismo sexo, no siendo posible establecer la diferencia salarial entre ambos.

Continuando con el análisis de los ingresos medios en mujeres y hombres pertenecientes al PTGAS, se presenta en la Tabla 8 el ingreso medio de las distinas escalas y categorías profesionales por sexo. De modo similar al análisis realizado con respecto al PDI, se prescinde de una interpretación exhaustiva sobre las categorías profesionales en el PTGAS-laboral en los que el número de mujeres y/o hombres es igual o inferior a 10, por no considerarlos de suficiente representatividad.

Al realizar el análisis de la diferencia salarial entre mujeres y hombres, se destacan como subgrupos en los que existen tendencias más favorables hacia los hombres, aquellos subgrupos de mayor cualificación: A1, A2.

En conjunto, tanto el análisis de los datos respectivos a PDI como a PTGAS, se observa que las diferencias encontradas podrían indicar, como en años anteriores, la necesidad de fomentar el liderazgo entre las mujeres y la facilitación de la conciliación y la corresponsabilidad, principalmente expresado a través de dos datos: (1) mayor presencia de mujeres en puestos inferiores, en tanto que los hombres ocupan cargos de categoría superior y (2) mayor tendencia indicativa de diferencia o brecha salarial a favor de los hombres en ciertas categorías o grupos.



Tabla 8. Ingreso medio de las distintas escalas y categorías de PTGAS de la UJA según sexo.

Escalas y categorías profesionales	Mujeres	Ingresos medios	Hombres	Ingresos medios	Diferencia salarial*
ESCALA TÉCNICA (A1)	15	53.036,83	29	57.210,91	-7,30
ESCALA DE GESTIÓN (A2)	31	46.747,16	39	47.375,20	-1,33
ESCALA ADMINISTRATIVA (C1)	79	38.287,94	61	38.596,03	-0,80
ESCALA AUXILIAR (C2)	45	25.577,57	10	24.383,78	4,97
TITULADO/A SUPERIOR (GRUPO I)	8	49.192,97	11	54.255,43	-9,33
TITULADO/A GRADO MEDIO (GRUPO II)	17	40.787,79	18	42.811,72	-4,73
TÉCNICO/A ESPECIALISTA (GRUPO III)	64	34.775,03	68	37.015,92	-6,05
TÉCNICO/A AUXILIAR (GRUPO IV)	29	27.437,95	21	26.139,48	4,97

* Brecha salarial: Diferencia entre el salario medio que perciben las mujeres y el que perciben los hombres, dividido entre el salario medio de los hombres, multiplicado por 100 para expresarlo en porcentaje.

De manera más pormenorizada, como parte del apartado de Auditoría Retributiva, se muestran las diferencias entre mujeres y hombres en las retribuciones recibidas.

Unido a las desigualdades anteriormente observadas, es necesario conocer los procesos selectivos de promoción interna y concursos de méritos en todas las categorías profesionales de PTGAS laboral y de escalas en el PTGAS funcionario. En este sentido, se muestran sólo los datos relativos a PTGAS en la Tabla 9. En relación a PDI, los datos desagregados por sexos no están disponibles, por lo que una propuesta y recomendación, en términos administrativos, es que se permita trabajar con plataformas o aplicativos que, de manera eficaz, y sencilla permitan obtener los datos desagregados por sexo para su posible análisis posterior.

Tabla 9. Procesos selectivos, composición de tribunales y personas adjudicatarias de las plazas convocadas en el colectivo de PTGAS.

PROCESO SELECTIVO	COLECTIVO	CUERPO/CATEGORÍA/ ESCALA	Nº DE PLAZAS CONVOCADAS	COMISIÓN		CANDIDATOS/AS		PERSONAS ADJUDICATARIAS	
				H	M	H	M	H	M
Concurso provisión de puestos	PTGAS-F	A1/A2 Administración	3	4	1	0	1	0	1
				5	0	0	1	0	1
				4	1	1	0	1	0
		C1/C2 Administración	29	2	3	3	16	3	7
Concurso provisión de puestos	PTGAS-F	A1 Bibliotecas y Archivo	1	4	1	1	1	0	1
Concurso provisión de puestos	PTGAS-F	A1 Administración	1	5	0	1	0	Pendiente	Pendiente
Concurso de Traslados	PTGAS-L	Encargado/a de Equipo de Conserjería	3	3	1	2	0	2	0
		Técnico/a Especialista Bibliotecas, Archivos y Museos	6			0	0	0	0
Concurso de Traslados	PTGAS-L	Técnico/a Auxiliar de Conserjería	4	3	1	0	3	2	0
Concurso de Traslados	PTGAS-L	Técnico Especialista de Laboratorio (CICT)	1	3	1	0	1	0	1
Promoción interna	PTGAS-L	Técnico Auxiliar STOEM (Eléctrico: Calefacción)	1	5	1	0	0	0	0
Promoción interna	PTGAS-L	Encargado/a Equipo Conserjería	3	4	2	3	6	Pendiente	Pendiente
Promoción interna	PTGAS-L	Técnico Especialista STOEM (Diseño y Dibujo)	1	5	1	0	0	0	0
Promoción interna	PTGAS-L	Técnico Especialista de Laboratorio (Dpto. Química Física y Analítica)	1	2	4	0	0	0	0
Promoción interna	PTGAS-L	Técnico Especialista Bibliotecas, Archivos y Museos	7	3	3	0	11	0	7
Promoción interna	PTGAS-L	Técnico Especialista Prev. RRLL, Medioambiente y Sostenibilidad	1	3	3	0	4	0	0
Promoción interna	PTGAS-L	Técnico Especialista de Actividades Culturales	1	3	3	0	0	0	0

Así mismo, **vinculado a la promoción, resulta relevante considerar la formación recibida para el puesto de trabajo**. A continuación se presenta la formación recibida por el PDI y PTGAS en el último año. En tanto que la información ofrecida sobre el PDI está desagregada por sexo, los datos relativos a PTGAS no aparecen desagregados, por lo que sería necesario transmitir la necesidad de obtener dicha información diferenciando entre mujeres y hombres para una mejor comprensión e interpretación de las posibles diferencias.

Por tanto, en la Tabla 10 se muestra, de los cursos ofertados por el Vicerrectorado de Formación Permanente, Tecnologías Educativas e Innovación Docente que llegaron a impartirse, de acuerdo con las normas de las convocatorias, habiendo obtenido la calificación de apto/a. En general, son las mujeres las que más formación reciben en términos porcentuales. Esta formación está vinculada a la prevención de riesgos laborales y a la formación transversal. En la Tabla 11 se muestra la formación recibida por el PTGAS, en la que se observa que la formación mayormente elegida es la de tipo general y específica (interna) frente a la específica (externa).

Tabla 10. Formación recibida por el PDI desagregado por sexo.

Tipo de formación	Mujeres N	Hombres N	Total	Mujeres %	Hombres %
TIC-Innovación y Tec. educativa	76	57	133	57,14	42,86
Formación para la Investigación	76	58	134	56,72	43,28
Prevención de riesgos laborales	11	5	16	68,75	31,25
Formación para la docencia	82	73	155	52,90	47,10
Formación transversal	37	20	57	64,91	35,09

Tabla 11. Formación recibida por el PTGAS.

Tipo de formación	Nº de cursos	Nº de horas	Nº de ediciones	Nº total horas	Nº de asistentes
General	6	55	12	110	537
Específica (interna)	16	123	31	406	252
Específica (externa)	84	1756	84	1792	147
Prevención riesgos laborales	7	52	11	74	73
Promoción interna (*)	3				26

(*) No tiene número de horas porque la formación consiste en una tutorización.

Otro aspecto fundamental de análisis vinculado a los desequilibrios en los puestos de liderazgo y las brechas previamente observadas, **es el de conciliación y corresponsabilidad.**. En este sentido, resulta necesario evidenciar las carencias existentes en materia de conciliación y desconexión digital. Concretamente, en cuanto a las medidas y mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Universidad de Jaén aplica, en el caso del personal PDI, los siguientes: programación de las reuniones y/o formación en horario de trabajo, permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas, permiso para acompañar al médico a menores o familiares dependientes, permiso retribuido para ir al médico, otorgar días de asuntos propios, ampliación maternidad/paternidad, permiso sin sueldo para cuidado de menores y dependientes, permiso remunerado para las personas que sigan técnicas de fecundación asistida, que ambos progenitores puedan disfrutar simultáneamente de las medidas de conciliación, aunque trabajen en la misma entidad. Por otra parte, también se ha de tener en cuenta que con respecto al PDI se aplica la siguiente normativa, tales como (a) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el caso del personal docente e investigador de las universidades públicas (b) Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las Universidades Públicas de Andalucía que afecta tanto al personal docente e investigador como al personal docente laboral y (c) Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía que afecta al personal docente laboral.

De manera más reciente y de forma colaborativa entre el Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador y el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social, así como de la comisión de Seguimiento en materia de Conciliación, el PDI puede solicitar medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en la jornada docente para que, tras la elección de asignaturas, los horarios para la impartición de los mismos, se ajusten a las necesidades que en materia de conciliación pudieran existir. Para ello, se establecen los tres supuestos siguientes: (1) Cuando el PDI tenga hijos/as menores de 12 años, (2) En el caso de cuidado directo de cónyuge, pareja de hecho o familiares dependientes a su cargo en primer grado de consanguinidad o afinidad y (3) En el caso de cuidado directo de hijos o hijas mayores de 12 años, cónyuge, pareja de hecho, familiares dependientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.

Para ello, como medidas principales se adecuarán, gracias a la colaboración de Centros y Departamentos los horarios, para evitar establecer jornadas de trabajo antes de las 9.30h. o después de las 20.30h. Así mismo, se evaluará cada caso, considerando otras posibles franjas horarias de incompatibilidad, tales como de 13.30h.-16.30h. entre otras.

Este aspecto se considera un avance significativo en materia de conciliación frente al vacío existente en años anteriores.

En relación a PTGAS, existen una serie de medidas de conciliación y corresponsabilidad que hacen mención especial a tres aspectos: Flexibilidad horaria, "bolsa" de 40 horas con cargo al concepto de conciliación y horario reducido.

Como se observa en la Tabla 12, en la que se recogen los permisos y reducciones por motivos de conciliación de PDI, PTGAS, personal investigador y personal técnico de proyectos, se aprecia un desequilibrio más notable entre mujeres y hombres en aspectos de cuidado y conciliación tales como: (1) Permiso por enfermedad/hospitalización familiar (1º o 2º grado) y (2) reducción de jornada ½ y ⅓ por motivos

familiares, demostrando nuevamente la mayor vinculación de la mujer con el ámbito de los cuidados frente al hombre.

Tabla 12. Permisos y reducciones por motivos de conciliación del total de empleados/as de la UJA.

Descripción ausencia/reducción	Mujeres	Hombres	Total
Permiso por enfermedad/ hospitalización familiar (1º o 2º grado)	165	99	264
Permiso por maternidad/ paternidad	11	17	28
Cuatro semanas adicionales maternidad/paternidad UJA	9	7	16
Permiso por acumulación de lactancia	10	8	18
Reducción de jornada 1/2 por motivos familiares	4	0	4
Reducción de jornada 1/3 por motivos familiares	45	3	48
Total	**244**	**134**	**378**

Por otro lado, en materia de desconexión digital, es necesario indicar que la Universidad de Jaén no tiene firmado ningún acuerdo de trabajo a distancia ni ningún protocolo que tenga regulado el teletrabajo, aspecto que sería necesario reforzar en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales (LOPD), que ha introducido medidas para reforzar la privacidad del personal ante los sistemas audiovisuales o de geolocalización y garantizar el derecho a la desconexión digital fuera de horario laboral. Por tanto, no existe una política interna dirigida al personal en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Será por ello necesario elaborar medidas específicas e indicadores cuantificables en el gran eje de *tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad*. Dentro del mismo se considerará, entre otras medidas, generar actuaciones específicas para PDI y PTGAS que se vean materializadas y recogidas en un Plan de conciliación, que favorezcan el liderazgo de la mujer y su promoción laboral, cuerpo, categoría o escala profesional, así como para la consecución de complementos de salario, que reducirían la brecha salarial a la vez que homogeneizará la ordenación del tiempo de trabajo.





1.2. SITUACIÓN DE LA VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN

Una de las funciones y actuaciones más relevantes y prioritarias de la Unidad de Igualdad, es la relacionada con la atención a las solicitudes de intervención/quejas/denuncias planteadas por la comunidad universitaria. Por ello, resulta fundamental, para establecer medidas óptimas de prevención e intervención de la violencia y el acoso, poder valorar el número de casos, activaciones de protocolo, quejas y contexto de las consultas llevadas a cabo. A este respecto se ofrecen los datos del período 2022-2023 (julio), así como de 2023 (octubre) hasta2024 (noviembre).

Como se observa en la Tabla 13, durante el periodo de 2022 -2023 se han atendieron un total de 8 solicitudes de intervención/quejas/denuncias. Generalmente las solicitudes provinieron de mujeres, siendo las personas denunciadas hombres. Los colectivos denunciantes, fueron PDI y estudiantado, no habiendo denuncias del PTGAS.

Tabla 13. Número de consultas recibidas, colectivo de pertenencia de la persona denunciada y denunciante durante el período de 2022-2023 (julio).

	2022	2023 (hasta julio)
N° consultas totales (con o sin activación del protocolo)	4	3
Colectivo al que pertenece la persona denunciada	PTGAS 0 PDI: 1 Hombre Estudiantado: 2 Hombres, 1 Mujer Otros: 2 Hombres	PTGAS 0 PDI: 2 Hombres, 1 Mujer Estudiantado: 0 Otros: 0
Colectivo al que pertenece persona denunciante	PTGAS 0 PDI: 1 Mujer Estudiantado: 1 Hombre, 2 Mujeres	PTGAS 0 PDI 0 Estudiantado: 1 No binario (2 solicitudes de intervención), 1 Mujer

Como puede observarse en la Tabla 14, durante el periodo de 2023 -2024 se atendieron un total de 22 solicitudes de intervención/quejas/denuncias. Como en el período anterior, generalmente las solicitudes provienen de mujeres, siendo las personas denunciadas hombres. Los colectivos de los que suele provenir tal solicitud suelen ser PDI y estudiantado. El espectro del colectivo al que pertenece la persona denunciada es bastante amplio, pudiendo referirse a otros colectivos, tales como PDI o estudiantado, pero también en otras ocasiones, las situaciones de consulta involucran a ex-parejas (violencia de género), y otras personas ajenas a la comunidad universitaria. Finalmente, en relación a la tipología, se observan principalmente situaciones relacionadas con conductas sexistas, abuso de poder y otras situaciones vinculadas a violencia de género, violencia física o incluso situaciones de acoso o bullying.

Tabla 14. Número de consultas recibidas, colectivo de pertenencia de la persona denunciada y denunciante y tipología de la circunstancia denunciada durante el período de 2023 (octubre)-2024 (noviembre).

	2023 (Octubre) - 2024 (Noviembre)
N° consultas totales (con o sin activación del protocolo)	22
Colectivo al que pertenece la persona denunciada	PTGAS 0 PDI: 5 Hombres Estudiantado: 3 Hombres, 2 (Mujeres y Hombres conjuntamente) Desconocido: 2 No miembro UJA: 2 Expareja: 2 Hombres Familia: 2
Colectivo al que pertenece persona denunciante	PTGAS 0 PDI: 7 Estudiantado: 15
Tipología de la circunstancia denunciada	Abuso de poder: 3 Bullying: 3 Conductas sexistas: 6 Consulta y asesoramiento: 2 Violencia de género: 2 Violencia física: 2 Otros: 2

1.3. **OFERTA FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Para sensibilizar y formar en materia de género es necesaria la oferta formativa. Previa a ésta será necesario llevar a cabo estudios y sondeos que permitan conocer aspectos tales como los comportamientos, roles y actitudes vinculados a las relaciones sociales en la Universidad de Jaén, de modo que la oferta formativa se adapte a las necesidades que se detecten.

Para ello, se muestra, en términos descriptivos el número de cursos ofertados durante el período de 2021-2023 con carácter anual (véase la Tabla 15).

Tabla 15. Oferta formativa en igualdad de género durante 2021-2023 (julio).

	2021-2023
Número de cursos anuales de formación en empoderamiento y liderazgo femenino.	2
Número de cursos anuales en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género dirigidos al PDI.	4
Número de cursos anuales en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género dirigidos al PTGAS.	4
Número de cursos anuales en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género dirigidos al estudiantado.	4
Número de cursos de formación complementaria en igualdad y diversidad de género para las titulaciones de grado y postgrado cuyo ejercicio profesional esté vinculado al ámbito coeducativo.	2
Número de cursos en salud laboral que incorporan la perspectiva y diversidad de género en la formación anual en salud laboral.	1
Ofertar cursos anuales de formación en diversidad sexual, corporal y de género para el personal responsable de realizar comunicaciones internas y externas en el uso de la imagen y el lenguaje inclusivos.	1
Ofertar cursos de formación sobre el nuevo protocolo de acoso a toda la comunidad universitaria.	1

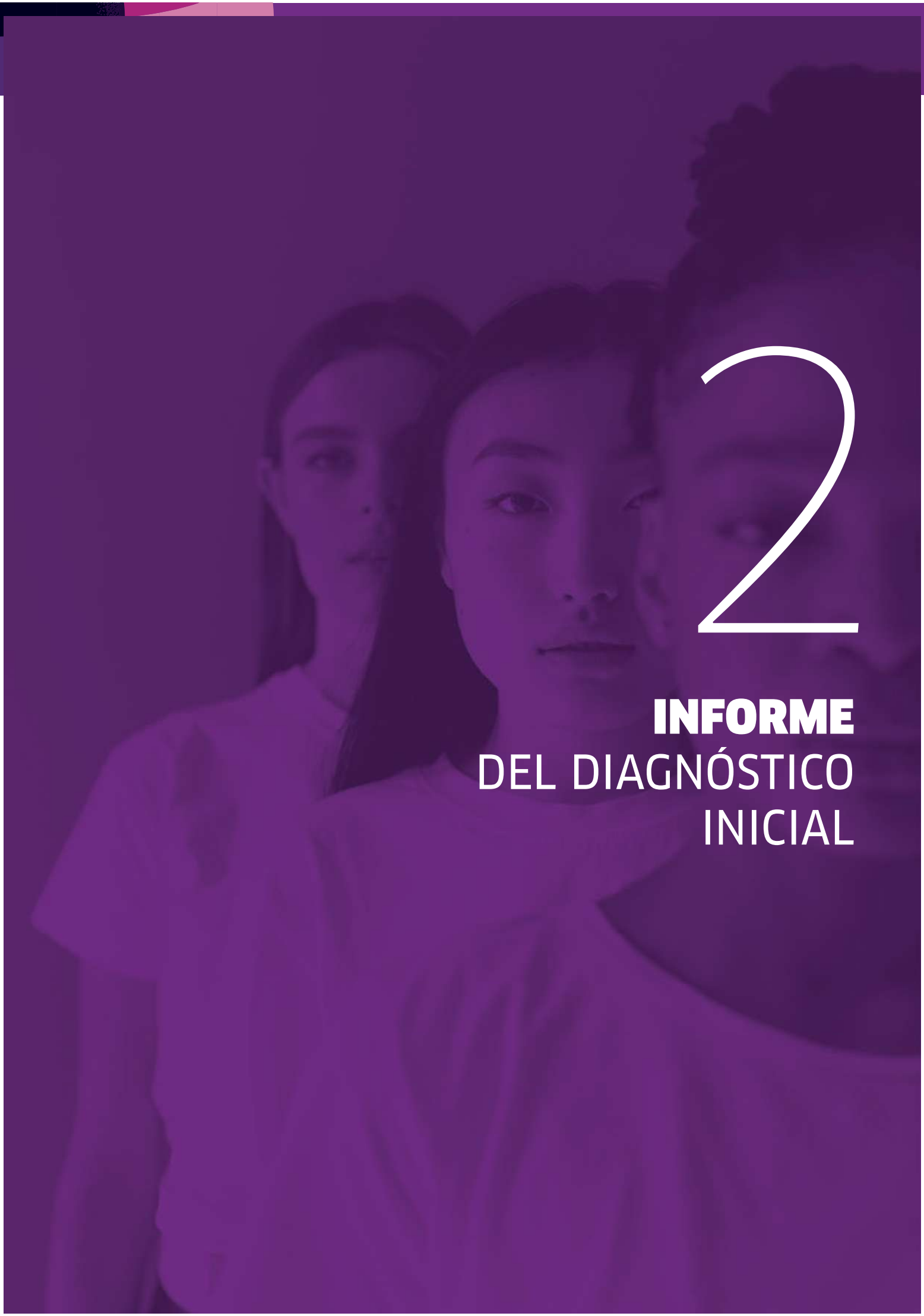
En la Tabla 16 se reflejan los cursos ofertados y/o impartidos desde octubre de 2023 hasta noviembre de 2024. La mayoría de los cursos impartidos han sido en formato online, para intentar facilitar la asistencia.

Como se refleja en la información aportada, resulta necesario llevar a cabo más cursos específicos para PTGAS, así como incentivar la participación entre el PDI, especialmente de hombres. Los cursos entre estudiantado parecen gozar de mayor éxito.

Para lo sucesivo resulta conveniente no sólo valorar el número de cursos ofertados y/o impartidos, sino el impacto que los mismos tienen, considerando otros indicadores cuantitativos y cualitativos tales como: participación y/o asistencia, colectivos implicados, así como categorías y cargos de responsabilidad, representación por sectores y jerarquía, satisfacción con la formación recibida, entre otros aspectos.

Tabla 16. Oferta formativa en igualdad de género durante 2023 (octubre)-2024 (noviembre).

	2023-2024
Número de cursos anuales de formación en empoderamiento y liderazgo femenino.	2 estudiantado (aproximadamente 50-60 en su mayoría mujeres, en torno al 75%). 1 PDI (aproximadamente 12, en su mayoría mujeres, en torno al 80-85%).
Número de cursos anuales en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género dirigidos al PTGAS.	0
Ofertar cursos de formación sobre discriminación laboral por razón de género al PDI.	1 ofertado pero no impartido por no llegar al mínimo de matriculaciones.
Número de cursos impartidos para integrar la perspectiva de género en las investigaciones a Doctorandos.	2 (aproximadamente 30-50) 60% mujeres y 40% hombres.
Impartir formación sobre la Unidad de Igualdad y los recursos existentes en la Jornada con Delegados/as organizada por el Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad .	1



2

INFORME DEL DIAGNÓSTICO INICIAL



Fruto de la evaluación del III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén (2021-2023), se procede a describir las Fortalezas y Debilidades del mismo, a fin de que resulte de utilidad para proponer la hoja de ruta con los objetivos y acciones del presente IV Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

Los ejes vertebradores del anterior III Plan Director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén eran:

1 Distribución equilibrada de responsabilidades y funciones en la actividad universitaria.

2 Incrementar e incentivar la investigación, formación y sensibilización en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género de la comunidad universitaria.

3 Establecer políticas que garanticen la corresponsabilidad.

4 Fomentar la salud laboral, la prevención del acoso y de la violencia de género

5 Promover y visibilizar el respeto y la integración de la diversidad sexual, corporal y de género en la actividad universitaria

2.1. FORTALEZAS EN IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN

A continuación se describen algunos de los aspectos con los que cuenta actualmente la Universidad de Jaén, en relación a los ejes vertebradores anteriormente descritos.

1.- DISTRIBUCIÓN EQUILIBRADA DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

- Código de buenas prácticas en investigación cuyos principios éticos promueven velar por la promoción del equilibrio en el liderazgo de las diferentes estructuras de investigación, y que incluye aspectos como: *En consonancia con lo establecido en los planes de Igualdad en vigor, en los procesos de renovación de la coordinación de los programas de doctorado y de las comisiones que los integran, se recomienda que haya una representación paritaria de género, potenciando la participación de las mujeres en los puestos de dirección de los programas de doctorado. Así mismo, en el marco de lo establecido en las normativas que regulan las enseñanzas de doctorado, se incentivará la codirección de tesis doctorales para aumentar la presencia de directoras de tesis.*
- Programa de formación complementaria (FOCO) en ODS una línea de formación en empoderamiento y liderazgo femenino.

2.- INVESTIGACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

- Ampliación de la oferta formativa, especialmente para PTGAS.
- Valorar la formación a través del Programa Docentia.
- Banco de expertas/os relevantes en materia de igualdad y diversidad.

3.- POLÍTICAS QUE GARANTICEN LA CORRESPONSABILIDAD

- Medidas como una mayor planificación y organización de reuniones, a través de facilitar el tiempo previsible de duración, así como facilitar formatos virtuales, o elaborar una guía de buenas prácticas que facilite la desconexión digital en el PTGAS y PDI.

4.- SALUD LABORAL, LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Existencia de protocolos para la prevención e intervención del acoso sexual.

5.- PROMOCIÓN DEL RESPETO E INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, CORPORAL Y DE GÉNERO.

- Institucionalización de la celebración de Efemérides en el mes de mayo, con motivo del "*Día Internacional contra la homofobia, transfobia y bifobia*".

2.2. DEBILIDADES EN IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN

1.- DISTRIBUCIÓN EQUILIBRADA DE RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

La Universidad de Jaén, de forma similar a la mayoría de universidades españolas, aún presenta un claro desequilibrio por razón de sexo en la mayoría de puestos y cargos de liderazgo, tal como se ha evidenciado en el primer apartado del presente plan, sobre la *1.- ESTRUCTURA, DISTRIBUCIÓN Y BRECHAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES*. Por tanto, aún es necesario, establecer ***medidas concretas que trasciendan y permitan llevar a cabo acciones profundas***, favoreciendo el acceso a la carrera profesional de las mujeres, en condiciones de equidad de género.

Así mismo, es necesario que la información a nivel administrativo sea almacenada en un formato compatible con la desagregación por sexos, para así poder identificar y conocer las posibles desigualdades existentes entre mujeres y hombres en distintos aspectos tales como: promoción y selección profesional, formación, entre otros.

Por este motivo, se propone el **OBJETIVO 1: "Promoción de la equidad entre PDI, PTGAS y estudiantado".**

2.- INVESTIGACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

En relación a este apartado, resulta fundamental llevar a cabo una verdadera "*Transversalización*", que suponga la plena implementación de la perspectiva de género en los ámbitos de investigación y docencia entre otros. Así, deberá darse cumplimiento al documento Agenda 2030 de la CRUE, que establece en su Objetivo 5 de Igualdad de género la necesidad de: "potenciar la inclusión del principio de igualdad de género como principio de actuación en la gobernanza universitaria y estrategia para acelerar el progreso transversalmente y a mayor escala en el conjunto de los ODS [...]." Así como "Promocionar e implementar verazmente los planes de perspectiva de género en las titulaciones." Por otro lado, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, en su artículo 16 establece lo siguiente: 1. La Administración de la Junta de Andalucía y las Universidades andaluzas, en el ámbito de sus respectivas competencias, fomentarán los estudios y conocimientos transversales orientados a promover el desarrollo emocional, la coeducación, la prevención de la violencia de género, y las relaciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Por este motivo, se propone el **OBJETIVO 2: "Transversalizar e integrar la igualdad de género en el modelo de enseñanza y de investigación de la UJA"**

3.- POLÍTICAS QUE GARANTICEN LA CORRESPONSABILIDAD

Aunque existen algunas medidas para aspectos concretos de la conciliación y corresponsabilidad, este aspecto debe ir más allá del mero establecimiento de guías y/o recomendaciones. Aunque entre el PTGAS existen algunas propuestas en materia de conciliación, en relación al PDI existe un considerable vacío. Para abordar este objetivo, resulta además fundamental el apoyo y colaboración entre diversos órganos de gobierno, para llevar a cabo acciones que verdaderamente posicionen a nuestra universidad en un modelo a seguir. De modo reciente, con fecha 23 de mayo de 2024, desde el Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador y el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social se ha publicado una Instrucción estableciendo medidas para la conciliación de la

vida familiar y laboral del PDI, para establecer medidas que faciliten la elaboración de los horarios y la organización docente y conciliación de la vida familiar y laboral.

Por todo lo descrito, es necesario la elaboración de un documento específico en materia de conciliación y corresponsabilidad que sea articulado a través del apoyo de diversos vicerrectorados y servicios con competencias en ello, y que sea fruto de la negociación entre las distintas representaciones de los colectivos universitarios.

Por este motivo, se propone el **OBJETIVO 3: "Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la igualdad de oportunidades, en particular la igualdad efectiva entre mujeres y hombres".**

4.- SALUD LABORAL, LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Será necesario seguir fomentando la formación y especialmente valorar el impacto de la misma, no sólo a través del número de cursos ofertados, sino a través de conocer la participación, asistencia e implicación de los distintos colectivos, considerando la importancia y necesidad de implicar a quienes ocupan cargos de dirección, responsabilidades intermedias, entre otros. Esto servirá para construir una cultura basada en la igualdad de género, al integrar a los distintos miembros de la escala jerárquica de PDI y PTGAS, y por supuesto al alumnado, especialmente de áreas masculinizadas (ej. ingeniería).

Por este motivo, se propone el **OBJETIVO 4: "Sensibilización, prevención de la violencia y la desigualdad y promoción de la equidad de género".**

5.- PROMOCIÓN DEL RESPETO E INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, CORPORAL Y DE GÉNERO

Existen diversos aspectos pendientes en esta materia, por lo que atendiendo a la LOSU, y considerando que la Universidad de Jaén cuenta desde 2023 con una unidad específica en materia de Diversidad, se favorecerá sin duda un abordaje más integral y profundo para implementar la diversidad sexual, corporal y de género. En este sentido son necesarios avances en relación a las siguientes cuestiones, y que deben dar respuesta a la denominada "Ley Trans" de 2023: incorporación de la diversidad en el tratamiento y analítica de los datos en la UJA, guías específicas de derechos de las personas LGTBIQ+ y la elaboración de protocolos concretos relacionados con el cambio de nombre.

Dada la creación de la Unidad de Diversidad, estos aspectos serán abordados en su correspondiente plan.

Finalmente, considerando la necesidad del impacto social de la Universidad en la provincia de Jaén, se plantea como último objetivo del presente plan, el **Objetivo 5: "Transferencia de los avances en igualdad a nivel territorial**" para promover sinergias y alianzas entre la comunidad universitaria y la provincia, que puedan dar a lugar a convenios específicos a través de la creación de una cátedra que promueva acciones conjuntas en materia de igualdad.

TRAYECTORIA CONSOLIDADA CON VOCACIÓN DE MEJORA Y PROYECCIÓN FUTURA

El IV Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén se fundamenta en la experiencia acumulada y en los avances conseguidos a lo largo de más de una década, desde la creación en 2009 de la Unidad de Igualdad. Desde entonces, ha sido amplio el recorrido y el compromiso sostenido con la igualdad de género. Desde ese momento, la Universidad de Jaén ha contribuido con su constancia, trabajo y dedicación a construir una universidad más igualitaria, justa e inclusiva.

Gracias a todas aquellas personas que, han permitido impulsar políticas transformadoras, por mantener viva la agenda feminista dentro de nuestra institución, así como al profesorado comprometido, que ha integrado la perspectiva de género en la docencia, en la investigación y en la formación del pensamiento crítico del alumnado. Nuestro reconocimiento se extiende a las expertas en género, investigadoras y profesionales, que con su conocimiento han enriquecido el debate, han generado saberes fundamentales y han orientado nuestras acciones hacia horizontes más equitativos. Esta trayectoria no sería posible sin el esfuerzo colectivo, sin la suma de muchas voces y miradas.

Por todo ello, el presente IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén, no solo da continuidad a las líneas estratégicas trazadas en planes anteriores, sino que también incorpora los aprendizajes obtenidos en su desarrollo y evaluación, adaptándose a los nuevos desafíos que plantea la transformación social, académica y normativa en materia de igualdad. En este sentido, el IV Plan se concibe como una herramienta dinámica y actualizada que responde tanto a las necesidades internas de la comunidad universitaria como a los compromisos globales enmarcados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La trayectoria de la Universidad de Jaén en esta materia ha sido reconocida a nivel internacional, al estar incluida en *The Impact Rankings* de Times Higher Education. Se avala por tanto el esfuerzo continuado de la UJA por integrar la igualdad de género como eje transversal en sus políticas institucionales, y refuerza la necesidad de seguir profundizando en acciones que impulsen una transformación real y sostenida.

El IV Plan de Igualdad se inscribe, por tanto, en una trayectoria consolidada, pero con una clara vocación de mejora continua y proyección hacia el futuro.



3

RESULTADOS DE LA **AUDITORÍA RETRIBUTIVA**



Siguiendo el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se procede a presentar la siguiente auditoría retributiva o salarial, que servirá de ampliación a los datos presentados previamente en las tablas 7 y 8 para PDI y PTGAS respectivamente, concretamente en el apartado 1.1. Estructura, distribución y brecha entre mujeres y hombres.

La política salarial agrupa diferentes conceptos retributivos divididos en básicos y complementarios, que aparecen desglosados en la nómina del personal, tal y como detallan los acuerdos reguladores y convenios de los diferentes colectivos del personal. La información referente a las condiciones retributivas, que aparece detallada en dichos documentos no incurre en su descripción técnica en ningún tipo de desigualdad de género. Así, una parte importante de la retribución económica de la nómina depende del salario base, vinculada al tipo de adscripción a la UJA, la categoría laboral, el puesto de trabajo y los complementos que tengan vinculados.

Tanto en PDI como en PTGAS, las diferencias previamente observadas pueden deberse a los complementos retributivos, tal como se describe a continuación. Como puede observarse, en la mayoría de complementos retributivos, son los hombres quienes tienen en vigor un mayor número de ellos, lo que puede verse en detalle en las Tablas 17 y 18 para PDI y 19 y sucesivas para PTGAS.

Tabla 17. Número total de complementos retributivos en mujeres y hombres del **PDI**.

	Nº total Complementos Retributivos (Mujeres)				Nº total Complementos Retributivos (Hombres)			
	Trienios	Quinquenios	Sexenios	Tramos autonómicos	Trienios	Quinquenios	Sexenios	Tramos autonómicos
Catedrático/a	466	264	190	261	1256	678	523	629
Titular Universitario	1311	728	358	669	1988	1058	537	953
Titular de Escuela Universitaria	46	24	0	12	159	87	2	44
Profesor/a Contratado/a	285	124	27	84	175	70	20	53
Profesor/a Ayudante Doctor/a	73	0	0	0	30	0	0	0
Profesor/a Sustituto/a Interino/a	84	0	0	0	63	0	0	0
Asociado laboral	18	0	0	0	82	0	0	0
Profesor/a Colaborador/a	68	34	3	22	112	60	0	38
Profesor/a Asociado/a	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabla 18. Promedio de complementos retributivos en mujeres y hombres del **PDI**.

	Promedio Complementos Retributivos (Mujeres)				Promedio Complementos Retributivos (Hombres)			
	Trienios	Quinquenios	Sexenios	Tramos autonómicos	Trienios	Quinquenios	Sexenios	Tramos autonómicos
Catedrático/a	8,32	4,71	3,39	4,66	9,37	5,06	3,90	2,41
Titular Universitario	6,90	3,83	1,88	3,52	7,92	4,22	2,14	3,80
Titular de Escuela Universitaria	9,20	4,80	0,00	2,40	8,37	4,58	0,11	2,32
Profesor/a Contratado/a	5,28	2,30	0,50	1,56	15,91	6,36	1,82	4,81
Profesor/a Ayudante Doctor/a	2,81	0,00	0,00	0,00	2,31	0,00	0,00	0
Profesor/a Sustituto/a Interino/a	3,11	0,00	0,00	0,00	2,42	0,00	0,00	0
Asociado laboral	1,64	0,00	0,00	0,00	1,67	0,00	0,00	0
Profesor/a Colaborador/a	9,71	4,86	0,43	3,14	8,62	4,62	0,00	2,92
Profesor/a Asociado/a	-	-	-	-	-	-	-	-



Tabla 19. Número total de complementos retributivos en mujeres y hombres del **PTGAS**.

	Trienios (Mujeres)	Trienios (Hombres)	Trienios Promedio (Mujeres)	Trienios Promedio (Hombres)
A1	104	262	7,43	8,73
A2	196	286	5,94	7,15
C1	582	495	7,37	7,98
C2	90	18	1,32	1,29
Grupo I	68	80	1,62	1,45
Grupo II	58	93	3,41	5,17
Grupo III	429	519	7,03	7,11
Grupo IV	84	20	2,47	0,95

De manera más pormenorizada, en las Tablas 20 y 21 pueden verse el promedio de complementos retributivos en mujeres y hombres del PTGAS-funcionario y laboral respectivamente. En la Tabla 20 se presenta el promedio de los complementos retributivos de mujeres y hombres del PTGAS-funcionario. Para cada subgrupo y nivel es necesario considerar la muestra (número de casos), dado que en ocasiones 1 solo caso puede generar variaciones considerables, dadas las posibles diferencias en el sueldo asociado a su escala y nivel y la presencia o no de complementos retributivos, sin poder por tanto generalizar los resultados encontrados. Así, por ejemplo en el subgrupo A1, nivel 23, se observa que las mujeres perciben mayor cantidad (promedio) de complementos en comparación con los hombres, dado que las dos mujeres de este nivel cobran complementos, si bien en el grupo de hombres solo 1 de los 3 que ocupan estos niveles los perciben, dando lugar a promedios más bajos. Situaciones similares se observan en el nivel 29, en A2 (22, 25, 26) y en C2 (15).

Por otro lado, como se observa en la Tabla 21, tanto en el grupo profesional II y IV existen amplias diferencias, en relación al PTGAS-laboral, en los complementos retributivos entre mujeres y hombres, siendo estos últimos quienes alcanzan valores más elevados.



Tabla 20. Promedio de complementos retributivos en mujeres y hombres del **PTGAS-funcionario**.

			Mujeres				Hombres			
Nivel	**M**	**H**	**C. Destino**	**C. Específico**	**C. Productividad**	**C. Homologación**	**C. Destino**	**C. Específico**	**C. Productividad**	**C. Homologación**
A1										
23	0	6	0	0	0	0	9.221	11.067	4.052	1.155
25	10	8	10.375	14.629	4.250	1.145	10.338	14.577	4.250	1.145
26	1	1	0	0	0	0	11.261	17.059	4.290	1.156
27	3	12	11.235	15.398	5.148	1.280	12.018	16.496	5.216	1.230
29	0	2	0	0	0	0	14.607	24.554	4.786	893
A2										
22	8	5	6.051	7.691	3.230	955	6.428	8.137	2.906	859
23	6	10	8.448	10.380	3.641	1.083	8.486	10.392	3.606	1.073
25	17	19	10.001	14.048	4.402	1.164	10.035	14.103	4.393	1.164
26	3	6	10.807	16.941	5.317	1.011	11.743	18.408	5.317	1.155
C1										
21	69	43	7.563	9.767	3.868	1.126	7.580	9.789	3.868	1.127
22	10	19	7.812	12.419	4.158	1.135	7.629	11.933	3.991	1.099
C2										
15	59	13	4.623	4.927	2.042	828	4.751	5.069	2.044	836
18	10	1	6.379	9.229	3.242	1.156	5.252	6.628	3.328	1.113

Tabla 21. Promedio de complementos retributivos en mujeres y hombres del **PTGAS-laboral**.

			Mujeres		Hombres	
Nivel	**M**	**H**	**C. Productividad**	**C. Homologación**	**C. Productividad**	**C. Homologación**
Becario/a	147	109	0	0	0	0
Grupo I	63	83	851	220	718	181
Grupo II	17	17	2.915	806	2.735	883
Grupo III	70	85	2.889	994	2.792	903
Grupo IV	34	23	2.287	834	1.796	731

Tomando los datos de PTGAS en su conjunto, resulta interesante plantear los siguientes intervalos económicos para ver la distribución de mujeres y hombres que se muestran en la Tabla 24 y en la que se observa un desequilibrio entre mujeres y hombres en el intervalo más alto de retribuciones (superior a 60.000 euros), siendo un mayor número de hombres quienes lo perciben, en tanto que en el intervalo más bajo de retribuciones (entre 20.000 y 29.000 euros) se encuentra un mayor número de mujeres que de hombres.

Tabla 22. Retribuciones en mujeres y hombres del **PTGAS**.

Retribuciones por encima de 60.000€	**N**
Mujeres	5
Hombres	22
Retribuciones entre 40.000€ y 59.000€	
Mujeres	77
Hombres	114
Retribuciones entre 30.000€ y 39.000€	
Mujeres	101
Hombres	71
Retribuciones entre 20.000€ y 29.000€	
Mujeres	82
Hombres	50

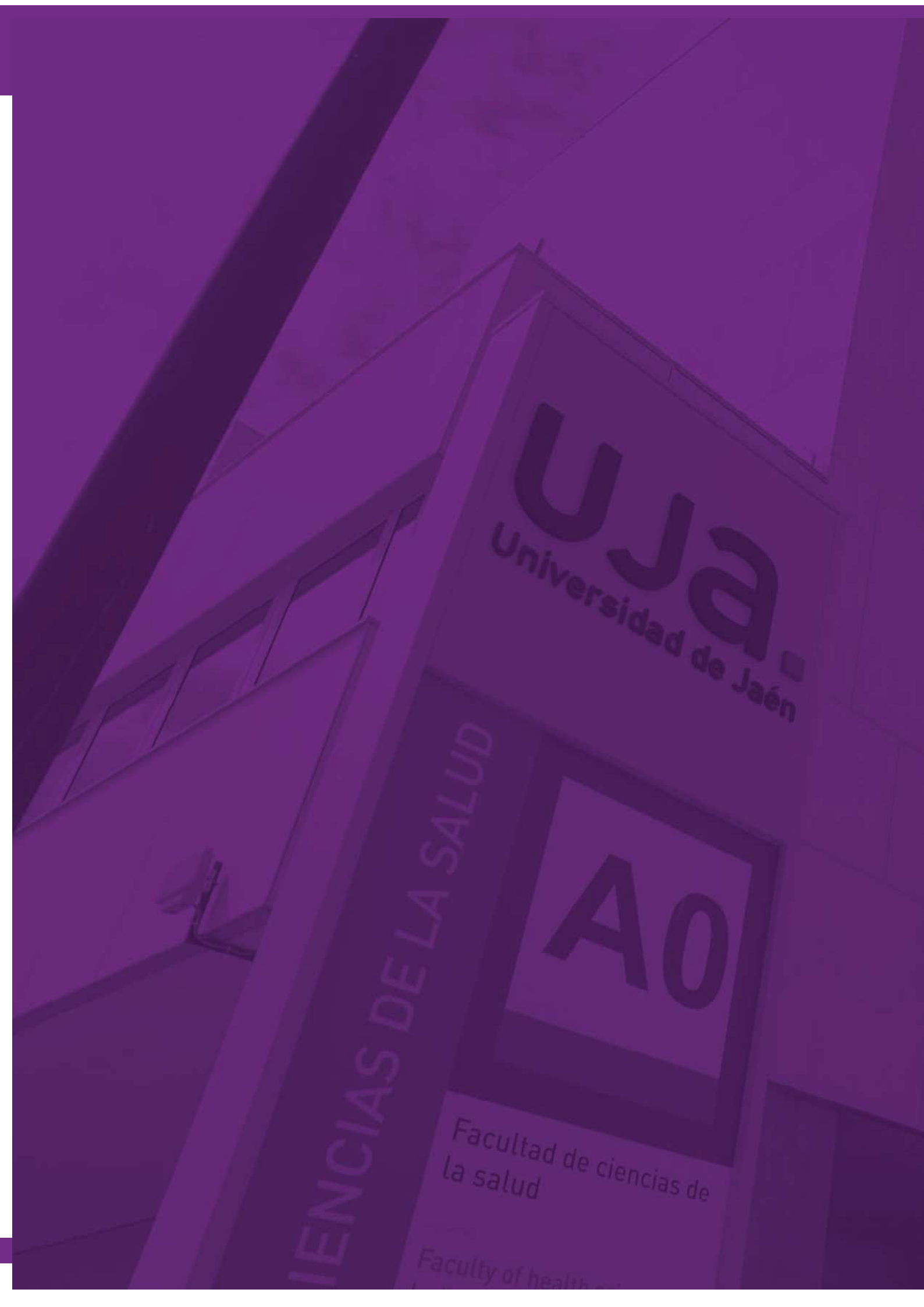
Este diagnóstico resulta fundamental para establecer los principios básicos que permitan incorporar el enfoque de género en el proceso presupuestario, para impulsar la igualdad de género y un adecuado ajuste de las políticas presupuestarias.

En este sentido, la Universidad de Jaén, de forma similar a la mayoría de universidades españolas, aún presenta un claro desequilibrio por razón de sexo en la mayoría de puestos y cargos de liderazgo, tal como se ha evidenciado a través de la existencia brecha salarial tanto en PDI como en PTGAS.

Por tanto, aún es necesario, establecer medidas concretas que trasciendan y permitan llevar a cabo acciones profundas, favoreciendo el acceso a la carrera profesional de las mujeres así como su promoción, en condiciones de equidad de género.

En este sentido, desde el IV Plan de Igualdad se pretende corregir los desequilibrios detectados a través de la puesta en marcha de un registro salarial que emita anualmente un informe y seguimiento, así como análisis que permitan profundizar en los factores que inciden en la existencia y/o mantenimiento de tales diferencias..




uja
Universidad de Jaén
A0
Facultad de ciencias de la salud
Faculty of health
IENCIAS DE LA SALUD



4

PUNTO DE **PARTIDA**



La Universidad de Jaén es una institución comprometida con la provincia de Jaén y con la sociedad que contribuye cada día a mejorar el bienestar social de su entorno cercano. Impregna su actividad de valores sociales de referencia, como son la igualdad, la inclusión, el respeto a la diversidad y la solidaridad, que se van interiorizando entre la comunidad universitaria y se proyectan al exterior, con el firme propósito de avanzar hacia una sociedad más democrática, ética, justa y equilibrada.

Muestra de tal compromiso es la creación por parte de este Equipo Rectoral, y teniendo como referente la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, de la creación por primera vez de un Vicerrectorado específico en materia de Igualdad, que cuenta con tres pilares fundamentales en cuanto al compromiso social como son: Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Este compromiso con la igualdad de género debe analizarse adoptando un enfoque amplio que englobe desde una visión internacional hasta una visión más cercana y local del fenómeno. Por ello, se describirán a continuación los principales hitos y estrategias trazadas en la hoja de ruta por la igualdad a cada nivel.

DESDE UN ENFOQUE INTERNACIONAL

La ***Comisión Europea en materia de igualdad de género, tiene como objetivo principal promover la igualdad de género a través del empoderamiento de las mujeres***, centrándose en su integridad física, favoreciendo su desarrollo social, derechos económicos y su empoderamiento y visibilizar su voz y participación. Así, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género responde al compromiso de conseguir una unión de la igualdad, **hacia una Europa con mayor igualdad de género**. La meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de **libertad** para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para **prosperar** y puedan conformar y **dirigir** por igual la sociedad europea en la que vivimos.

Recientemente, el **Consejo de Europa adopta la Estrategia para la Igualdad de Género 2024-2029** y para hacer frente a los desafíos actuales y futuros, establece la nueva estrategia que se estructura en torno a seis objetivos:



- Prevenir y combatir los estereotipos de género y el sexismo.
- Prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y niñas y la violencia doméstica.
- Garantizar a las mujeres y las niñas la igualdad de acceso a la justicia.
- Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida política, pública, social y económica.
- Velar por el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género en relación con los desafíos mundiales y geopolíticos.
- Lograr la integración de la perspectiva de género e incluir un enfoque interseccional en todas las políticas y medidas.

Así mismo, según el reciente Informe en Igualdad de Género publicado por la Comisión Europea en marzo de 2025, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en puestos de decisión y soportan la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado. Según indica, en 2023, España, junto con otros 6 países miembros de la UE presentaron brechas de género en el empleo mayores que la brecha de la UE en su conjunto. Es por ello fundamental, tal como concluye el citado informe, reafirmar el derecho fundamental a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Por otro lado, dentro de la Agenda 2030, la igualdad de género forma parte de los **Objetivos de Desarrollo Sostenibl**e, a alcanzar (ODS), según las Naciones Unidas (2015), concretamente reflejado en el ***Objetivo 5***, que establece como meta "***lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas***" y abordar factores como la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acceso a la salud sexual y los derechos reproductivos.

DESDE UN ENFOQUE NACIONAL

En cuanto a la posición de España a nivel europeo según el *European Institute for Gender Equality*, con 76,4 puntos sobre 100, España ocupa el 4º puesto de la Unión Europea en el Índice de Igualdad de Género, por encima de países como Finlandia. Por tanto, a nivel mundial, según datos de *UN Women*, se han logrado algunos avances en materia de derechos de las mujeres. España se caracteriza además por la existencia de diversos marcos legales que promueven, hacen cumplir y monitorean la igualdad de género bajo el indicador ODS, con foco en la violencia contra las mujeres. Si bien, aún es necesario seguir avanzando para alcanzar la igualdad de género de manera efectiva y real, considerando los datos existentes sobre violencia contra la mujer. Concretamente, según el Ministerio de Igualdad (2020), a través de la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019, se indica que el 12,5% de las ciudadanas mayores de 16 años han sufrido violencia de género alguna vez en su vida. De ellas, el 8,1% han sufrido violencia sexual. Sin embargo, tan sólo un 21,7% de las mujeres que sufren alguna forma de violencia por parte de sus parejas lo denuncia.

El *Pacto de Estado*, aprobado por el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, en el que se establecen un extenso número de medidas contra la violencia de género, incorpora, en su último documento disponible de Evaluación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género 2018-2022 en algunas de las mismas el relevante papel de las universidades en sus ejes, tales como las siguientes:

- Implicar a las unidades de Igualdad de las Universidades en la realización de estudios sobre el impacto del acoso, las agresiones y los abusos sexuales en el ámbito universitario, y valorar, en su caso, la oportunidad de realizar campañas de prevención en los campus universitarios, y de forma particular de las agresiones sexuales.
- Incluir contenidos de igualdad y contra la violencia de género en los temarios de acceso a los cuerpos docentes.
- Incluir, en todas las etapas educativas, la prevención de la violencia de género, del machismo y de las conductas violentas, la educación emocional y sexual y la igualdad, incluyendo además en los currículos escolares, los valores de la diversidad y la tolerancia. Garantizar su inclusión a través de la Inspección Educativa.

DESDE UN ENFOQUE UNIVERSITARIO

El marco legal actual de las enseñanzas universitarias viene establecido por la **Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)**. En ella se enmarca la construcción de una Universidad equitativa, lo que impregna el contenido de toda la ley. Así, se establecen requisitos en materia de igualdad entre mujeres y hombres previos a la creación de una universidad como los planes de igualdad, o la eliminación de la brecha salarial y de toda forma de acoso. A su vez, la ley establece que los órganos colegiados y las comisiones de evaluación y selección en las universidades garantizarán una composición equilibrada entre mujeres y hombres, medidas de acción positiva en los concursos a favor de la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad de los cuidados, entre otras muchas actuaciones.

Por otro lado, la participación de los diferentes sectores de

la comunidad universitaria se erige como un componente definitorio de las universidades públicas. De esta forma, se apuesta por el desarrollo de procesos participativos, consultas y otros mecanismos de participación del conjunto de la comunidad universitaria asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Diversos artículos hacen mención explícita a la consecución de la igualdad, como los que se describen a continuación:

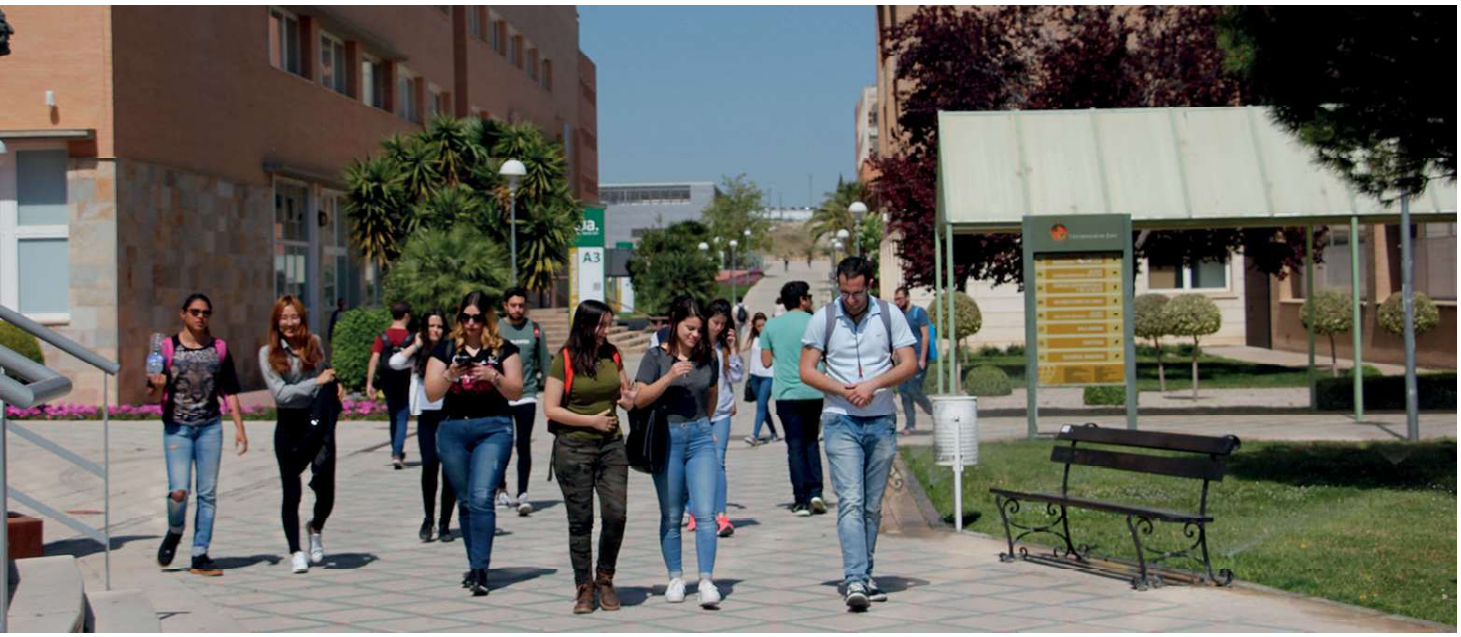
Como se recoge en el *artículo 15 h) La Conferencia General de Política Universitaria* es necesario "Elaborar informes sobre la aplicación del principio de igualdad de género, y de las políticas antidiscriminación o de reconocimiento de la diversidad en todos los aspectos de la vida universitaria". Para ello, como se indica en el *artículo 43. Unidades básicas,* "2. Las unidades de igualdad serán las encargadas de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad".

Por otro lado, en su *Artículo 65. Promoción de la equidad entre el personal docente e investigador*, para lo cual, en su primer punto se establece que "se podrán establecer medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario y laboral para favorecer el acceso de las mujeres. A tal efecto, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate". Por otro lado, siguiendo el *artículo 75* sobre el *régimen de dedicación*, será necesario "a) Corregir las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de las responsabilidades de cuidado de personas dependientes". En esta línea, y siguiendo con la reducción de la brecha salarial, en el *artículo 90. Carrera profesional*, referente a las escalas de personal técnico, de gestión y de administración y servicios, en su tercer punto se aclara que se observarán, en la carrera profesional, los principios de transparencia retributiva y de igualdad efectiva en los procesos de promoción profesional.

Finalmente, la elaboración del presente Plan de Igualdad, responde a la indicación del *Artículo 46. Consejo de Gobierno*, en su punto j) de "definir e impulsar, en coordinación con la Unidad de Igualdad, un plan de igualdad de género del conjunto de la comunidad universitaria".

De modo más reciente, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres hace especial hincapié en la igualdad efectiva al indicar que "las Administraciones Públicas, como empleadoras y responsables de las políticas públicas, al garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres hombres, se convierten en modelo y ejemplo del resto de organizaciones, públicas y privadas, así como de la sociedad en su conjunto". Tal como se indica en su capítulo VIII, "esta ley orgánica responde a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

Por lo que se refiere a los principios de necesidad y eficacia, es el instrumento óptimo para poder garantizar la representación paritaria y la participación equilibrada en órganos de gobierno y de decisión, tanto en el sector público como en el privado, y lograr una aplicación efectiva del principio de igualdad, adaptando nuestro ordenamiento jurídico mediante la modificación de diversas normas del mismo rango".



DESDE UN ENFOQUE AUTONÓMICO

En Andalucía, la actual política en materia de igualdad viene trazada por el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2022-2028),** publicado en BOJA el 11 de marzo de 2022, y que traza 5 ejes de actuación, los cuales comprenden una doble perspectiva: por un lado la mirada transversal desde las pautas de buen gobierno de las entidades públicas a las que va dirigida el Plan y, por otro, la mirada específica hacia los lugares comunes en materia de igualdad en los que converge la mayor parte de las estrategias de contexto previamente analizadas. Estos ejes son: Eje I: Gobernanza, Eje II: Cuidados y sostenibilidad de la vida, Eje III: Representación y poder, Eje IV: Espacio productivo igualitario y Eje V: Sociedad libre de violencias sexistas.

Desde este Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, se otorga un especial protagonismo a las Universidades públicas andaluzas, quienes "juegan un papel clave a la hora de orientar las prácticas de buen gobierno" (p. 50). De manera específica, se establece además entre sus ejes que las Universidades, en sus planes de igualdad, evalúen en qué medida su personal se encuentra satisfecho con la conciliación de su vida laboral y académica, así como la valoración de la existencia de brechas de género. Por otro lado, es necesario definir medidas de sensibilización que pongan el acento en difundir las oportunidades de empleabilidad y desarrollo personal y profesional de formaciones prácticas que fomenten una mayor presencia de las mujeres en las carreras técnicas, así como en estudios con disciplinas STEM -por sus siglas en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics-, fomentándose por tanto desde la universidad la orientación universitaria hacia una elección de carreras sin estereotipos.



DESDE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN

El **III Plan Estratégico de la Universidad de Jaén** (PEUJA3-25) se plantea con el objetivo de servir de guía para afrontar los diversos retos y horizontes a conseguir durante el próximo período. Entre sus prioridades y objetivos se destaca en materia de igualdad el "O6.1. Progresar hacia una universidad basada en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en las políticas que favorezcan la conciliación, incorporando políticas de integración y respeto por la diversidad", materializado de forma más explícita a través de su Línea de actuación 1.1.12.: Integración de la igualdad, diversidad sexual y género en el modelo de enseñanza UJA y de su Línea de actuación 6.1.3: Revisar y transversalizar el plan de igualdad, entre otros. En igual medida, el objetivo estratégico 6 del PEUJA 21-25 "instalar los ODS en todos los niveles de actividad de la universidad" promueve una universidad responsable y comprometida con la Agenda 2030 que incorpore la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para evolucionar a este modelo de universidad se contemplan entre otras actuaciones.

De modo más reciente, en la Revisión del Plan Estratégico 25-29, se constituye la hoja de ruta fundamental para que la UJA afronte los desafíos a los que se enfrenta en el próximo quinquenio. Entre sus valores, en materia de igualdad, se destaca el "compromiso con la proyección social de la igualdad de género (…) mediante la implicación de todas las personas y niveles de la universidad", aspectos que se plasman en objetivos concretos tales como el "OE5.2.6. Reforzando la política de ayudas sociales y beneficios para la comunidad universitaria que garanticen, entre otras, la conciliación y la corresponsabilidad personal, familiar y profesional con atención interseccional a la igualdad de género y a las diversidades".

DESDE OTROS ENFOQUES FUNDAMENTALES

La búsqueda de la igualdad de género, requiere sin duda de un enfoque interseccional. Este, se entiende como una herramienta analítica que permite estudiar, comprender y responder a las formas en que el género se cruza con otras identidades y realidades históricas, políticas y territoriales, y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias únicas de opresión y/o privilegio (*European Institute for Gender Equality*). Para poder comprehender y atender a las múltiples diversidades y realidades, se necesitan enfoques tanto analíticos como creativos para incorporar la interseccionalidad en las políticas y prácticas de las universidades.

La interseccionalidad queda bien reflejada en palabras de Rinku Sen, escritora y activista estadounidense por la justicia racial, al expresar: “algunas de estas identidades nos dan una ventaja, mientras que otras nos empujan al último peldaño de la escalera. La combinación de identidades puede multiplicar (o disminuir) la ventaja o agravar (o aliviar) el daño, y hay quizá infinidad de variaciones. El punto de la práctica interseccional es examinar todas estas posibles combinaciones de privilegio y vulnerabilidad, en vez de solo llegar hasta las que nos aplican, quienesquiera que seamos”.



5

HOJA DE RUTA:
OBJETIVOS Y ACCIONES



OBJETIVOS Y ACCIONES DEL IV PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

00 | MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y TRANSVERSALIDAD

Este eje tiene como objetivo dotar a la Universidad de Jaén de una estructura organizativa adecuada para garantizar la eficaz implantación del IV Plan de Igualdad e integrar la igualdad entre mujeres y hombres en su actividad administrativa.

1. Reunión de la Comisión de seguimiento de la implantación del IV Plan de Igualdad, de composición paritaria, e integrada por representantes definidos en el apartado 8 de este documento.
2. Se asignarán competencias en materia de igualdad a unidades y comisiones específicas, cuyo nivel administrativo, composición y competencias y se verán reflejadas en reglamentos/normativas supervisadas y refrendadas en la comisión de seguimiento.
3. En la página web de la Unidad de Igualdad se difundirán todos los documentos públicos relacionados con las materias del Plan de Igualdad.

01 | PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD ENTRE EL PDI, PTGAS Y/O ESTUDIANTADO

1. Establecer medidas de acción positiva, tales como computar, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en situaciones de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios relacionados con la maternidad y/o el cuidado de personas en situación de vulnerabilidad/dependencia por cuidadores responsables, para favorecer el acceso en la carrera profesional, en condiciones de equidad de género.
2. Fomentar acciones formativas para la promoción de la carrera profesional y pruebas de promoción interna que permitan la promoción de la mujer en posiciones de liderazgo.
3. Incentivar el número de mujeres en posiciones de IP de investigación, grupos de investigación, proyectos, responsables de contratos de investigación, entre otros, a través del desarrollo de ayudas y convocatorias específicas lideradas por mujeres, así como facilitar la divulgación de información sobre promoción y liderazgo.
4. Premiar a las facultades, escuelas, departamentos o personas que hayan destacado en su apoyo a algunos indicadores del Plan de Igualdad.

5. Afianzar el principio de composición equilibrada en todos los órganos que tengan relación con la selección y provisión de puestos de trabajo conforme a la normativa que le sea de aplicación.
6. Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una perspectiva de género.
7. Promover un entorno seguro y respetuoso a través de la atención, asesoramiento de posibles víctimas de violencia de género o discriminación por razón de sexo, a través de promocionar la acreditación de centros universitarios libres de violencia de género.
8. Formación en igualdad en el profesorado y alumnado en materia de visibilización de la mujer en ámbitos especialmente masculinizados (por ejemplo las escuelas de ingeniería), así como implantar formación específica para el personal de recursos humanos, personal directivo y mandos intermedios de PDI y PTGAS.
9. Formación en materia de igualdad y uso del lenguaje inclusivo e igualitario en textos institucionales, internos y externos de la UJA.

02 | TRANSVERSALIZAR E INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MODELO DE ENSEÑANZA Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UJA

1. Incrementar el número de guías docentes que incorporan ODS en materia de igualdad, a través de dar formación específica, así como la creación de guías que faciliten su incorporación.
2. Facilitar el incremento de referencias bibliográficas que incluyan la perspectiva de género en las guías docentes según la disciplina concreta y especialmente en áreas científicas y/o habitualmente masculinizadas, a través de facilitar guías y recursos específicos.
3. Desarrollar una guía con recomendaciones para la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la investigación y la docencia, así como prestar asesoramiento cuando se requiera.
4. Actualizar la guía de lenguaje no sexista y divulgación de la misma, a través del profesorado y alumnado, facilitando que sea un recurso previo a la elaboración de trabajos, TFGs, TFMs, tesis doctorales, entre otros.
5. Dar publicidad y difundir convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas y/o locales con perspectiva de género.
6. Apoyar las investigaciones relacionadas con la perspectiva de género, a través de facilitar oportunidades y la creación de convocatorias específicas que fomenten la igualdad de género.
7. Construir un mapa de investigación de la UJA en igualdad y perspectiva de género.
8. Generar una base de datos con recursos sobre la integración de la perspectiva de género en la docencia e investigación.
9. Actualizar la base de datos con el personal PDI de expertas/os de género y del PTGAS con formación específica de los que consta la Universidad de Jaén.
10. Consolidar, a través del incremento de acciones de incentivación, las vocaciones científicas entre mujeres.
11. Ofrecer formación transversal y/o específica durante el Doctorado de la integración de la perspectiva de género.
12. Promocionar ayudas para TFGs, TFMs, tesis doctorales con perspectiva de género.
13. Promocionar ayudas para premiar investigaciones y/o publicaciones con perspectiva de género.
14. Promover y apoyar a la generación y/o participación en redes de investigación con perspectiva de género.



03 | PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, EN PARTICULAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. Diseñar un Plan de Conciliación, desde la perspectiva de género, la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades.
2. Favorecer la calidad de vida del personal de la UJA, así como del alumnado, desarrollando acciones orientadas al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
3. Diseñar campañas informativas y facilitar la divulgación sobre permisos de conciliación para mujeres y hombres del PDI, PTGAS y estudiantado.
4. Evaluación y monitoreo de la brecha salarial, y en su caso, establecer medidas que permitan corregir o reducir las mismas.
5. Incrementar las acciones de concienciación y formación sobre corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

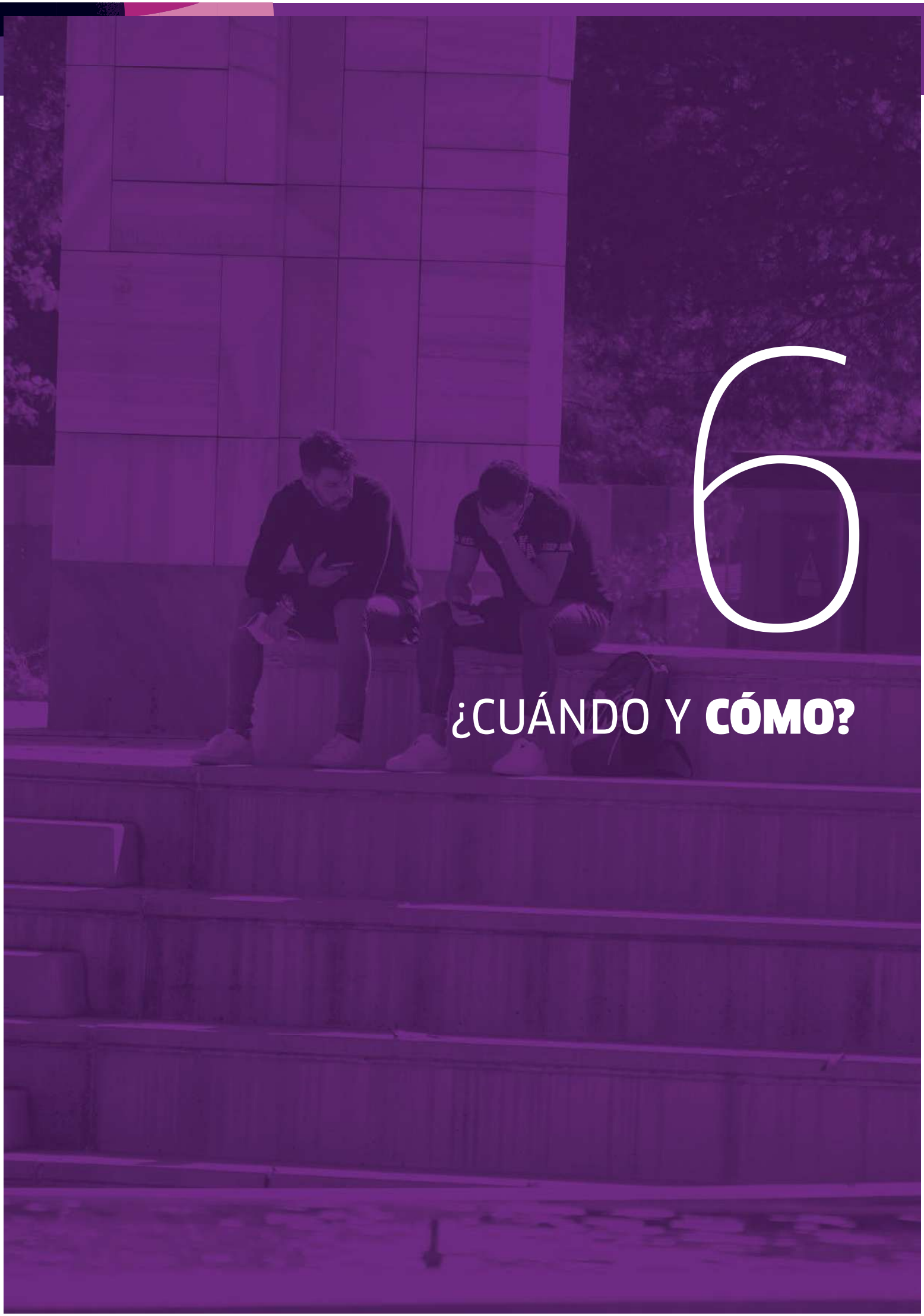


04 | SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y LA DESIGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

1. Organizar acciones de sensibilización y formación para dar a conocer las Normas de Convivencia, así como el protocolo contra el acoso sexual por razón de género y otras medidas legales del marco universitario para la prevención de la violencia y promoción de la igualdad.
2. Incrementar el número de actividades, cursos, formación, organizadas para la sensibilización hacia la igualdad de género y prevención de la violencia.
3. Ofrecer formación y/o cursos en temáticas vinculadas al desarrollo del liderazgo, así como la empleabilidad especialmente en mujeres.
4. Crear y difundir campañas de concienciación sobre las formas de desigualdad y violencia.
5. Promover la celebración y participación en actos con motivo de los Días Internacionales, o efemérides del 25N, 11F, 8M, entre otras fechas significativas.
6. Promover la formación en materia de igualdad entre PDI, PTGAS y estudiantado.

05 | TRANSFERENCIA DE LOS AVANCES EN IGUALDAD A NIVEL TERRITORIAL

1. Incrementar el número de actividades para fomentar la igualdad en colaboración con asociaciones u otros colectivos de la provincia.
2. Promover actividades de fomento de la igualdad y formación transversal principalmente en centros educativos, en ESO y Bachillerato y FP.
3. Presencia y participación activa en Redes de Igualdad en Andalucía y a nivel estatal (RUIGEU).
4. Presencia en comisiones, comités y otros organismos de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género a nivel provincial.
5. Colaborar de manera activa con otros organismos institucionales públicos en la promoción de la igualdad y prevención de la violencia (Subdelegación del Gobierno, Ayuntamiento, Diputación, entre otros).
6. Generar una cátedra en materia de igualdad, como medio para canalizar estudios sobre este ámbito desde una perspectiva multidisciplinar.
7. En el marco del II Convenio Colectivo del PDI Laboral de las UUPPAA, se defenderá la incorporación al mismo, previa negociación colectiva, de mejoras de medidas de conciliación, licencias y permisos que se alcancen en el ámbito del PDI y PTGAS en la UJA.



6

¿CUÁNDO Y **CÓMO?**



A continuación, se detallan cada una de los indicadores específicos, el órgano responsable, así como la temporalización de modo que se facilite su evaluación y monitoreo.

00 | MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y TRANSVERSALIDAD

Acción 1	**Reunión de la Comisión de seguimiento de la implantación del IV Plan de Igualdad, de composición paritaria, e integrada por representantes definidos en el apartado 8 de este documento.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.
Indicadores	Constitución de la Comisión de seguimiento de la implantación del IV Plan de Igualdad. Sí / No Cuestionario para la dirección. Informe de resultados. Cuestionario para la plantilla. Informe de resultados. Reuniones celebradas. Actas e informes de seguimiento.
Medios y recursos	Recursos humanos de la estructura para llevar a cabo las acciones pertinentes así como la elaboración del informe anual. La Comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral cuando sea requerido.
Año	Durante la vigencia del Plan se mantendrán dos reuniones anuales ordinarias con periodicidad semestral más las posibles extraordinarias a petición de las partes.
Nivel de prioridad	1
Acción 2	**Se asignarán competencias en materia de igualdad a unidades y comisiones específicas, cuyo nivel administrativo, composición, competencias y se verán reflejadas en reglamentos/normativas supervisadas y refrendadas en la Comisión de Seguimiento.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador. Gerencia y Vicegerencia de Recursos Humanos.
Indicadores	- Constitución y reunión de las comisiones específicas. Sí / No - Reglamentos y normativas. Documentos escritos.
Medios y recursos	Recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 3	**En la página web de la Unidad de Igualdad se difundirán todos los documentos públicos relacionados con las materias del Plan de Igualdad.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.
Indicadores	Informes elaborados en la Comisión de Seguimiento. Documentos. Contenidos y campañas en materia de Igualdad. Prueba documental. Contenidos y campañas en materia de Conciliación (Plan Concilia, Escuela de Verano, entre otros). Prueba documental. Contenidos y campañas en materia de acoso (detalles del procedimiento y protocolo de prevención y actuación de acoso, datos mensuales de conflictos interpersonales y actividades). Prueba documental. Información sobre unidades administrativas responsables en materia de igualdad, sus competencias, informes anuales de seguimiento, documentos y servicios que se vayan aprobando en ejecución del presente Plan y la evaluación final del Plan. Se abrirá un buzón de sugerencias. Prueba documental.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura para el desarrollo de la web, elaboración de contenidos y ejecución de las campañas.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2

01 | PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD ENTRE EL PDI, PTGAS Y/O ESTUDIANTADO

Acción 1	**Establecer medidas de acción positiva, tales como computar, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en situaciones de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios relacionados con la maternidad y/o el cuidado de personas en situación de vulnerabilidad/dependencia por cuidadores responsables, para favorecer el acceso en la carrera profesional, en condiciones de equidad de género.**
Responsable	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador. Gerencia y Vicegerencia de Recursos Humanos.
Indicadores	Elaboración de un informe anual y comunicación a la comunidad universitaria sobre: (a) Nº de solicitudes y casos en los que se han aplicado medidas de acción positiva. (b) Qué medidas de acción positiva se han aplicado y (c) si se han establecido reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de la que se trate.
Medios y recursos	Recursos humanos de la estructura para llevar a cabo las acciones pertinentes así como la elaboración del informe anual.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 2	**Fomentar acciones formativas para la promoción de la carrera profesional y pruebas de promoción interna que permitan la promoción de la mujer en posiciones de liderazgo.**
Responsable	Vicerrectorado de Formación Permanente, Tecnologías Educativas e Innovación Docente. Vicerrectorado de Universidad Sostenible y Saludable. Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Gerencia y Vicegerencia de Recursos Humanos.
Indicadores	Nº de cursos ofertados para PDI y/o PTGAS para fomentar la promoción interna, entre otros aspectos de liderazgo. Impacto, medido a través del número de participantes y/o asistentes, según colectivo, categoría académica o grupo, entre otros aspectos de interés que serán recabados a través de una encuesta online en la finalización del curso. Nº de personas (mujeres y hombres) que han promocionado a puesto de más alto nivel durante todo el período de vigencia del Plan.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura para impartir la formación.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 3	**Incentivar el número de mujeres en posiciones de IP de investigación, grupos de investigación, proyectos, responsables de contratos de investigación, entre otros, a través del desarrollo de ayudas y convocatorias específicas lideradas por mujeres, así como facilitar la divulgación de información sobre promoción y liderazgo.**
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento.
Indicadores	Publicación de convocatoria (con carácter anual o bianual). Nº de proyectos concedidos. Impacto, medido a través del número de solicitudes presentadas y proyectos concedidos a mujeres. Elaboración de informe anual y comunicación a la comunidad universitaria.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 4	**Premiar a las facultades, escuelas, departamentos o personas que hayan destacado en su apoyo a algunos indicadores del Plan de Igualdad.**
Responsable	Centros. Departamentos. Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.
Indicadores	Elaboración de documento por parte de la Unidad de Igualdad que permita indicar las "Buenas prácticas en materia de igualdad" en el que se incluyan aspectos tales como: (a) Atención y gestión de consultas por parte del alumnado víctima de violencia, (b) Transversalización de la docencia, (c) Colaboración en formación y sensibilización en materia de igualdad y (d) Otros aspectos vinculados a la consecución de los indicadores del actual Plan de Igualdad. Publicación de convocatoria con carácter anual. Impacto medido a través del nº de solicitudes y concesiones en qué actuaciones concretas.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura (Comisión de Igualdad de la Universidad de Jaén).
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 5	**Afianzar el principio de composición equilibrada en todos los órganos que tengan relación con la selección y provisión de puestos de trabajo conforme a la normativa que le sea de de aplicación y la revisión de la misma para adecuarla a estos principios.**
Responsable	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Gerencia y Vicegerencia de Recursos Humanos. Implicación de PDI y PTGAS (para informar en el caso de que se detecte incumplimiento del mismo).
Indicadores	Composición de los mismos de forma paritaria con representación equitativa de mujeres y hombres. Revisión, en su caso, de la normativa aplicable en los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo.
Medios y recursos	Recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 6	**Adoptar las medidas de prevención de riesgos y salud laborales desde una perspectiva de género.**
Responsable	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.

Indicadores	Que se incluya en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales medidas vinculadas a la prevención y salud desde una perspectiva de género. Elaboración de informe de evaluación de riesgos psicosociales considerando la perspectiva de género.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Primera mitad del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 7	**Promover un entorno seguro y respetuoso a través de la atención, asesoramiento de posibles víctimas de violencia de género o discriminación por razón de sexo, a través de promocionar la acreditación de centros universitarios libres de violencia de género.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social Facultades y centros.
Indicadores	Acreditación de centros universitarios libres de violencia de género.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 8	**Formación en igualdad en el profesorado y alumnado en materia de visibilización de la mujer en ámbitos especialmente masculinizados (por ejemplo las Escuelas de Ingeniería), así como implantar formación específica para el personal de recursos humanos, personal directivo y mandos intermedios de PDI y PTGAS.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Formación Permanente, Tecnologías Educativas e Innovación Docente Gerencia y Vicegerencia de Recursos Humanos. Facultades y centros.
Indicadores	Oferta e impartición de cursos en la materia. Impacto, medido a través del número de asistentes y/o participantes de PDI, PTGAS y alumnado (% hombres y % mujeres).
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 9	**Formación en materia de igualdad y uso del lenguaje inclusivo e igualitario en textos institucionales, internos y externos de la UJA.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Comunicación y Desarrollo Territorial. Facultades y centros.
Indicadores	Realización de cursos en la materia. Impacto, medido a través del número de asistentes y/o participantes de PDI y alumnado (% hombres y % mujeres).
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2

02 | TRANSVERSALIZAR E INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MODELO DE ENSEÑANZA Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UJA

Acción 1	**Incrementar el número de guías docentes que incorporan ODS en materia de igualdad, a través de dar formación específica, así como la creación de guías que faciliten su incorporación.**
Responsable	Vicerrectorado de Enseñanzas Oficiales. Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Facultades y centros.
Indicadores	Incorporación del ODS5 en más del 50% de las guías docentes.
Medios y recursos	Recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 2	**Facilitar el incremento de referencias bibliográficas que incluyan la perspectiva de género en las guías docentes según la disciplina concreta y especialmente en áreas científicas y/o habitualmente masculinizadas, a través de facilitar guías y recursos específicos.**
Responsable	Vicerrectorado de Enseñanzas Oficiales. Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Facultades y centros.
Indicadores	Incorporación de al menos 1 documento en la bibliografía específica en materia de igualdad según la disciplina en más del 50% de las guías docentes.
Medios y recursos	Recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Prioridad	2
Acción 3	**Desarrollar una guía con recomendaciones para la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la investigación y la docencia, así como prestar asesoramiento cuando se requiera.**
Responsable	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento. Vicerrectorado de Enseñanzas Oficiales. Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.
Indicadores	Publicación en acceso abierto a la guía y divulgación. Recepción y atención de consultas en convocatorias para las que se requiera la integración de la perspectiva de género y elaboración de FAQ.
Medios y recursos	Recursos humanos de la estructura.
Año	Primera mitad del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 4	**Actualizar la guía de lenguaje no sexista y divulgación de la misma, a través del profesorado y alumnado, facilitando que sea un recurso previo a la elaboración de trabajos, TFGs, TFMs, tesis doctorales, entre otros.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Facultades y centros. Coordinación de Máster. Escuela de Doctorado.

Indicadores	Disponible en la página web de la Unidad de Igualdad. Incluir la guía de lenguaje no sexista o el enlace que lleve al mismo en la página web correspondiente a TFG (cada Facultad), TFM (cada Máster), Escuela de Doctorado.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Primera mitad del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 5	**Dar publicidad y difundir convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas y/o locales con perspectiva de género.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento.
Indicadores	Presencia en la página web de las convocatorias. Divulgación a través del canal de Boletín UJA.
Medios y recursos	Recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 6	**Apoyar las investigaciones relacionadas con la perspectiva de género, a través de facilitar oportunidades y la creación de convocatorias específicas que fomenten la igualdad de género.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento.
Indicadores	Nº convocatorias existentes con carácter anual. Impacto medido a través del número de solicitudes y concesiones. Impacto medido a través de las implicaciones, resultados y/o cambios obtenidos en el ámbito concreto de actuación. Generar investigaciones específicas en la Universidad para estudiar los comportamientos, roles y actitudes vinculados a las relaciones sociales en la UJA.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	1
Medición y año	Nº convocatorias existentes con carácter anual. Impacto medido a través del número de solicitudes y concesiones.
Acción 7	**Construir un mapa de investigación de la UJA en igualdad y perspectiva de género.**
Responsable	Biblioteca.
Indicadores	Creación del mapa de investigación y disponibilidad para su consulta en la web de Unidad de Igualdad.
Medios y recursos	Recursos humanos de la estructura.
Año	Primera mitad del Plan.
Nivel de prioridad	1

Acción 8	**Generar una base de datos con recursos sobre la integración de la perspectiva de género en la docencia e investigación.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento. Vicerrectorado de Enseñanzas Oficiales.
Indicadores	Creación de una base de datos con recursos sobre la integración de la perspectiva de género en docencia e investigación disponibles en la página web de la Unidad de Igualdad.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Primera mitad del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 9	**Actualizar la base de datos con el personal PDI de expertas/os de género y del PTGAS con formación específica de los que consta la Universidad de Jaén.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Personal PDI y PTGAS.
Indicadores	Base de datos disponible en la web de Unidad de Igualdad actualizada, incorporando PDI que no estuviera anteriormente y que sea experta/o de género, así como PTGAS con formación específica en materia de género y que pueda contribuir a formaciones en su colectivo (recogida de datos a través de encuesta). Que se incluya en la base, con la ayuda del PDI y/o Biblioteca, el nº publicaciones alineadas con ODS5 (información disponible en el Portal de Investigación)
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Primera mitad del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 10	**Consolidar, a través del incremento de acciones de incentivación, las vocaciones científicas entre mujeres.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad. Facultades y centros (Ciencias).
Indicadores	Acciones y programas concretos que promuevan las vocaciones científicas entre chicas y mujeres. Publicaciones de convocatorias para incentivar las vocaciones científicas en chicas y mujeres. Contar con referentes de nuestra Universidad para impartir charlas y/o conferencias, e invitar a centros educativos.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 11	**Ofrecer formación transversal y/o específica durante el Doctorado de la integración de la perspectiva de género.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Escuela de Doctorado.

Indicadores	N° cursos ofertados. Impacto, medido a través del número de participantes y/o asistentes, entre otros aspectos de interés que serán recabados a través de una encuesta online en la finalización del curso.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 12	**Promocionar ayudas para TFGs, TFMs, tesis doctorales con perspectiva de género.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Universidad Sostenible y Saludable. Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento.
Indicadores	Publicar convocatorias que permitan dotar económicamente a trabajos de investigación con perspectiva de género (TFG, TFM, tesis doctorales)
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 13	**Promocionar ayudas para premiar investigaciones y/o publicaciones con perspectiva de género.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Universidad Sostenible y Saludable. Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento.
Indicadores	Convocatoria para la concesión de dotación económica y/o reconocimiento de las investigaciones y/o publicaciones con perspectiva de género, con carácter anual.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 14	**Promover y apoyar a la generación y/o participación en redes de investigación con perspectiva de género.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento.
Indicadores	Creación de un banco de redes existentes en materia de igualdad que esté accesible en la pagina web de la Unidad de Igualdad. Asesoramiento y apoyo para la creación de redes específicas.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Segunda mitad del Plan.
Nivel de prioridad	2

03 | PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, EN PARTICULAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

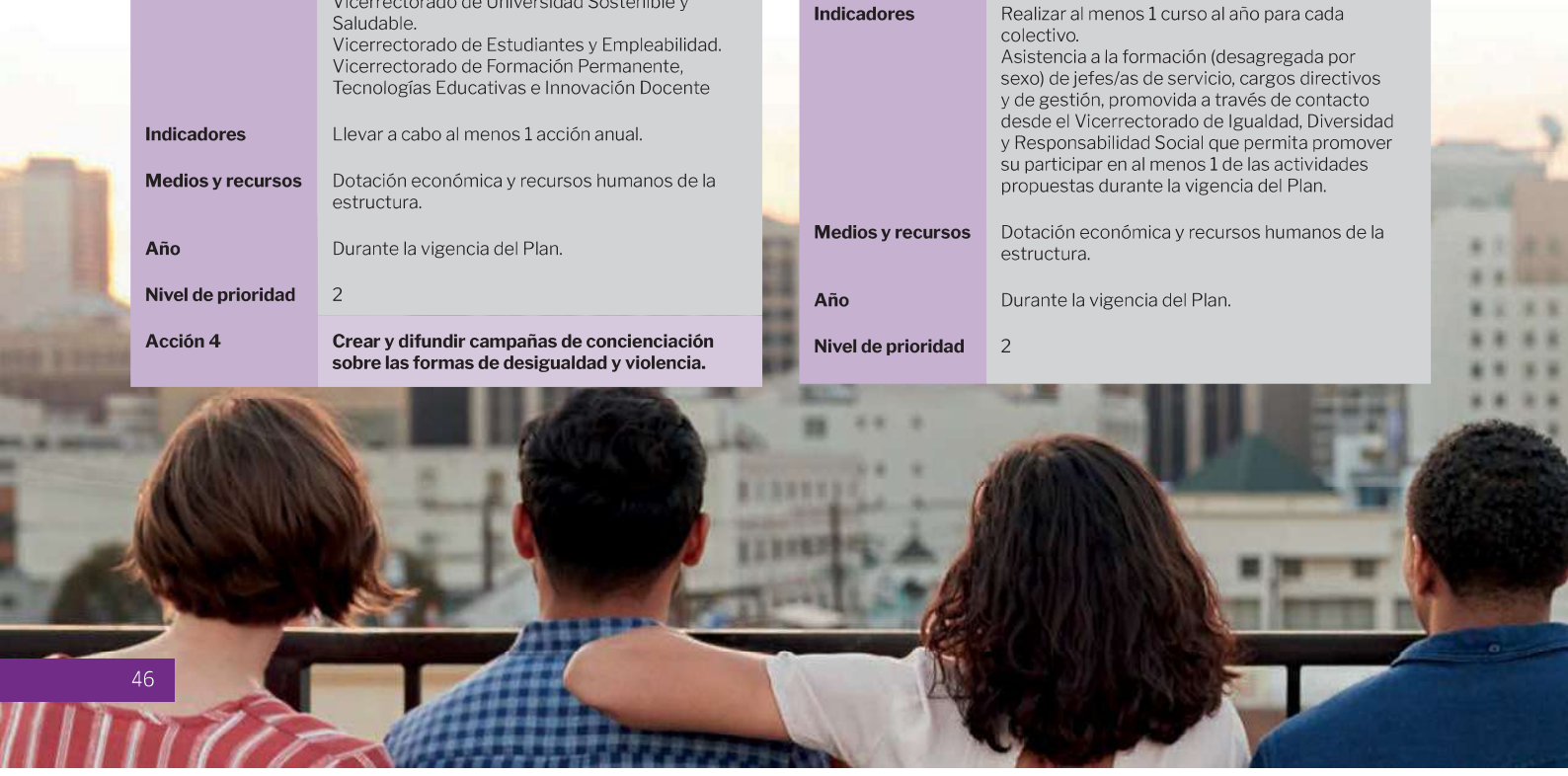
Acción 1	**Diseñar un Plan de Conciliación, desde la perspectiva de género, la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades.**
Responsable	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador. Gerencia y Vicegerencia de Recursos Humanos. Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Comisión específica.
Indicadores	Elaboración de un Plan de Conciliación que sea representativo para los distintos colectivos de la Universidad.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Primera mitad del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 2	**Favorecer la calidad de vida del personal, así como del alumnado de la UJA, desarrollando acciones orientadas al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.**
Responsable	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Gerencia y Vicegerencia de Recursos Humanos. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores	Inclusión de preguntas en otras encuestas generales para la evaluación de la satisfacción, bienestar y calidad de vida del personal y alumnado de la UJA y/o encuesta específica para su evaluación. Resultados y análisis de los datos obtenidos en la encuesta.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 3	**Diseñar campañas informativas y facilitar la divulgación sobre permisos de conciliación para mujeres y hombres del PDI, PTGAS y estudiantado.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador. Vicerrectorado de Comunicación y Desarrollo Territorial. Vicerrectorado de Estudiantes Gerencia y Vicegerencia de Recursos Humanos y Empleabilidad.
Indicadores	Acceso a la información a través de la página web del Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador y la Unidad de Igualdad en una ventana específica sobre “Conciliación y Corresponsabilidad” o similar, en la que se especifiquen los permisos y licencias para PDI y PTGAS, de manera fácilmente accesible.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.



Nivel de prioridad	1
Acción 4	**Evaluación y monitoreo de la brecha salarial, y en su caso, establecer medidas que permitan corregir o reducir las mismas.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Investigación y Transferencia del Conocimiento. Servicio de Planificación y Evaluación. Gerencia y Vicegerencia de Recursos Humanos. Facultades y Centros. Departamentos.
Indicadores	Elaboración de informe anual sobre la brecha salarial en la Universidad de Jaén que permita profundizar en las causas de los mismos (ingresos medios y complementos retributivos desagregados por sexo). Este informe podría contener información sobre los grupos de investigación y su composición. Comparativa con años anteriores en los que pueda apreciarse progresivamente una reducción de la brecha. Promover reajustes y establecimiento de medidas tales como: (a) promover la paridad en los equipos de investigación y aumento de mujeres como investigadoras principales (convocatorias que lo promuevan), (b) composición equilibrada en comisiones de selección y evaluación, (c) formación en conciliación y corresponsabilidad de los cuidados, (d) medidas de acción positiva en los concursos y (e) medidas de acción positiva en los procesos de promoción interna.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 5	**Incrementar las acciones de concienciación y formación sobre corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Universidad Sostenible y Saludable. Gerencia y Vicegerencia de Recursos Humanos.
Indicadores	N° de cursos ofertados. Impacto, medido a través del número de participantes y/o asistentes, según colectivo, categoría académica, entre otros aspectos de interés que serán recabados a través de una encuesta online en la finalización del curso.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	1

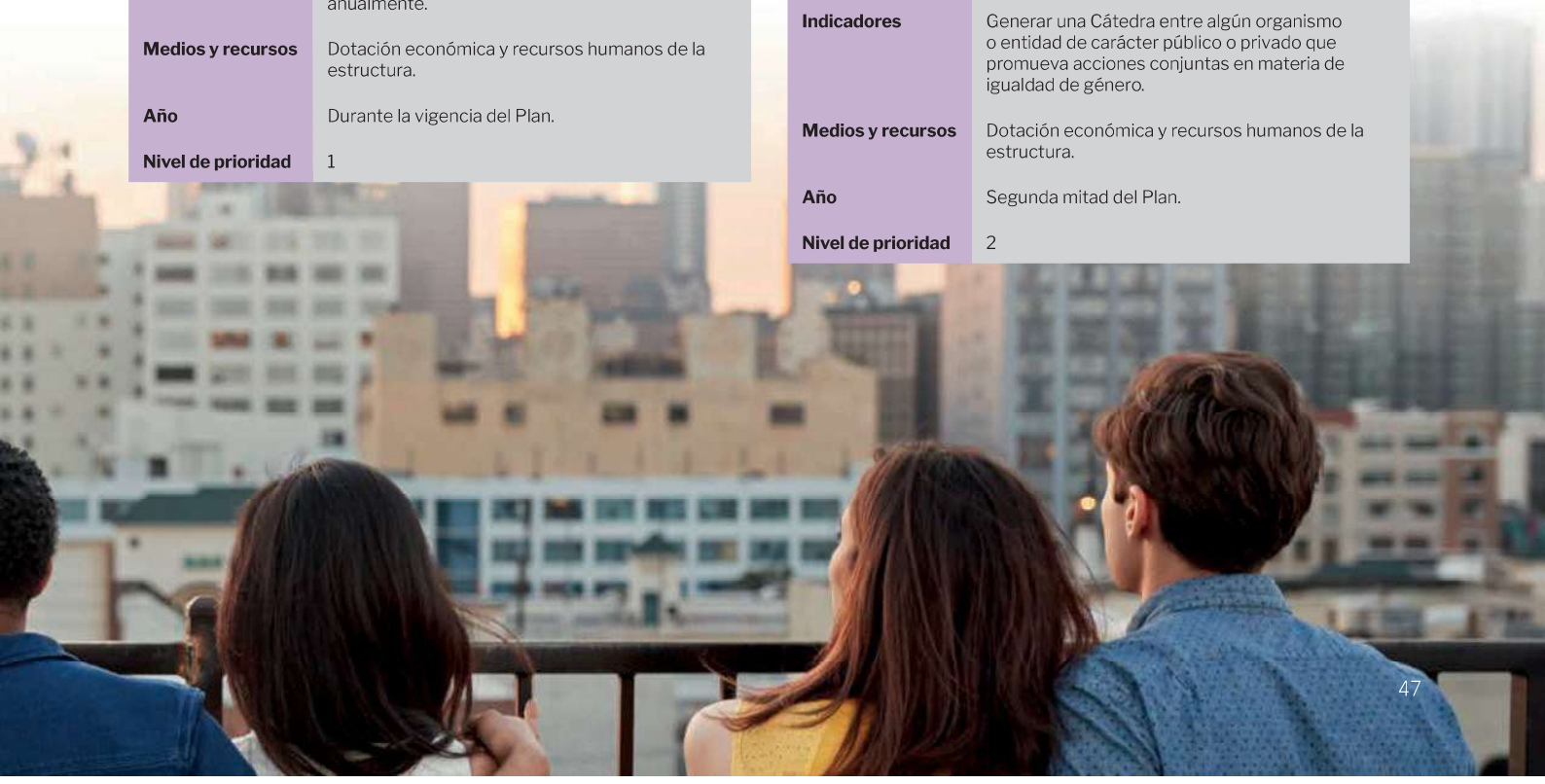
04 | SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y LA DESIGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Acción 1	**Organizar acciones de sensibilización y formación para dar a conocer las Normas de Convivencia, así como el protocolo contra el acoso sexual por razón de género y otras medidas legales del marco universitario para la prevención de la violencia y promoción de la igualdad.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.
Indicadores	Elaboración de un Plan de Conciliación que sea representativo para los distintos colectivos de la Universidad.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Primera mitad del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 2	**Incrementar el número de actividades, cursos, formación, organizadas para la sensibilización hacia la igualdad de género y prevención de la violencia.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Universidad Sostenible y Saludable. Vicerrectorado de Formación Permanente, Tecnologías Educativas e Innovación Docente.
Indicadores	Llevar a cabo al menos 1 acción anual.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 3	**Ofrecer formación y/o cursos en temáticas vinculadas al desarrollo del liderazgo, así como la empleabilidad especialmente en mujeres.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Universidad Sostenible y Saludable. Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad. Vicerrectorado de Formación Permanente, Tecnologías Educativas e Innovación Docente
Indicadores	Llevar a cabo al menos 1 acción anual.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 4	**Crear y difundir campañas de concienciación sobre las formas de desigualdad y violencia.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Comunicación y Desarrollo Territorial.
Indicadores	Llevar a cabo al menos 1 al año.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 5	**Promover la celebración y participación en actos con motivo de los Días Internacionales, o Efemérides del 25N, 11F, 8M, entre otras fechas significativas.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social. Vicerrectorado de Comunicación y Desarrollo Territorial. Facultades y Centros.
Indicadores	Celebración de actos y conferencias durante el mes de noviembre, febrero y marzo. Impacto medido a través de las propuestas realizadas a través de las Facultades y centros, así como de la asistencia y participación del estudiantado.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 6	**Promover la formación en materia de igualdad entre PDI, PTGAS y estudiantado.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social Vicerrectorado de Universidad Sostenible y Saludable. Vicerrectorado de Formación Permanente, Tecnologías Educativas e Innovación Docente Jefes de Servicio, cargos directivos y de gestión. CEUJA-Consejo de Estudiantes-UJA.
Indicadores	Realizar al menos 1 curso al año para cada colectivo. Asistencia a la formación (desagregada por sexo) de jefes/as de servicio, cargos directivos y de gestión, promovida a través de contacto desde el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social que permita promover su participar en al menos 1 de las actividades propuestas durante la vigencia del Plan.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2



05 | TRANSFERENCIA DE LOS AVANCES EN IGUALDAD A NIVEL TERRITORIAL

Acción 1	**Incrementar el número de actividades para fomentar la igualdad en colaboración con asociaciones u otros colectivos de la provincia.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.
Indicadores	Llevar a cabo acciones formativas en materia de igualdad en colaboración con asociaciones u otros colectivos y/o en centros educativos (nº de acciones llevadas a cabo en el año).
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura. Proyectos a través de convocatorias. Actuaciones desde la Unidad de Igualdad.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 2	**Promover actividades de fomento de la igualdad y formación transversal principalmente en Centros Educativos, en ESO y Bachillerato y FP.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.
Indicadores	Llevar a cabo actividades formativas en materia de igualdad en centros educativos, principalmente en las etapas de ESO, Bachillerato y FP.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura. Proyectos a través de convocatorias. Actuaciones desde la Unidad de Igualdad.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 3	**Presencia y participación activa en Redes de Igualdad en Andalucía y a nivel estatal (RUIGEU).**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.
Indicadores	Participar en los encuentros y foros que existan anualmente.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	1
Acción 4	**Presencia en comisiones, comités y otros organismos de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género a nivel provincial.**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.
Indicadores	Participar en las comisiones, comités y otros organismos de la provincia para la organización de actos tales como 25N, 8M, entre otros. Transmitir la información que pueda resultar de relevancia a la comunidad universitaria.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 5	**Colaborar de manera activa con otros organismos institucionales públicos en la promoción de la igualdad y prevención de la violencia (Subdelegación del Gobierno, Ayuntamiento, Diputación, entre otros).**
Responsable	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.
Indicadores	Llevar a cabo actuaciones conjuntas (formación, cursos, charlas u otros) entre tales organismos e instituciones y la Universidad. Transmitir la información que pueda resultar de relevancia a la comunidad universitaria.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Durante la vigencia del Plan.
Nivel de prioridad	2
Acción 6	**Crear una Cátedra en materia de igualdad, como medio para canalizar estudios sobre este ámbito desde una perspectiva multidisciplinar.**
Responsable	Se atenderán propuestas y podrá participar cualquier miembro de la comunidad universitaria interesada, si bien el responsable vehicular será el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social.
Indicadores	Generar una Cátedra entre algún organismo o entidad de carácter público o privado que promueva acciones conjuntas en materia de igualdad de género.
Medios y recursos	Dotación económica y recursos humanos de la estructura.
Año	Segunda mitad del Plan.
Nivel de prioridad	2



Acción 7	**En el marco del II Convenio Colectivo del PDI Laboral de las UUPPAA, se defenderá la incorporación al mismo, previa negociación colectiva, de mejoras de medidas de conciliación, licencias y permisos que se alcancen en el ámbito del PDI y PTGAS en la UJA.**
Responsable	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador. Gerencia.
Indicadores	Acuerdos alcanzados en la negociación colectiva del PDI en la UJA. Acuerdos alcanzados en la negociación colectiva del PTGAS en la UJA. Propuestas presentadas por la Universidad de Jaén en la Comisión Negociadora del Segundo Convenio Colectivo del PDI Laboral. Sí / No
Medios y recursos	No se requieren.
Año	Primera mitad del Plan.
Nivel de prioridad	2



7

TABLA RESUMEN Y **GRÁFICO**



00 | MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y TRANSVERSALIDAD

Nº de acciones	3
Nº acciones prioritarias	2 (Nivel 1) y 1 (Nivel 2).
Año	3 Durante la vigencia del Plan.

01 | PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD ENTRE EL PDI, PTGAS Y/O ESTUDIANTADO

Nº de acciones	9
Nº acciones prioritarias	4 (Nivel 1) y 5 (Nivel 2).
Año	1 Primera mitad del Plan. 8 Durante la vigencia del Plan.

02 | TRANSVERSALIZAR E INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MODELO DE ENSEÑANZA Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UJA

Nº de acciones	14
Nº acciones prioritarias	7 (Nivel 1) y 7 (Nivel 2).
Año	5 Primera mitad del Plan. 8 Durante la vigencia del Plan. 1 Segunda mitad del Plan.

03 | PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, EN PARTICULAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Nº de acciones	5
Nº acciones prioritarias	4 (Nivel 1) y 1 (Nivel 2).
Año	1 Primera mitad del Plan. 4 Durante la vigencia del Plan.

04 | SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y LA DESIGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Nº de acciones	6
Nº acciones prioritarias	1 (Nivel 1) y 5 (Nivel 2).
Año	1 Primera mitad del Plan. 5 Durante la vigencia del Plan.

05 | TRANSFERENCIA DE LOS AVANCES EN IGUALDAD A NIVEL TERRITORIAL

Nº de acciones	7
Nº acciones prioritarias	2 (Nivel 1) y 5 (Nivel 2).
Año	1 Primera mitad del Plan. 1 Segunda mitad del Plan. 5 Durante la vigencia del Plan.

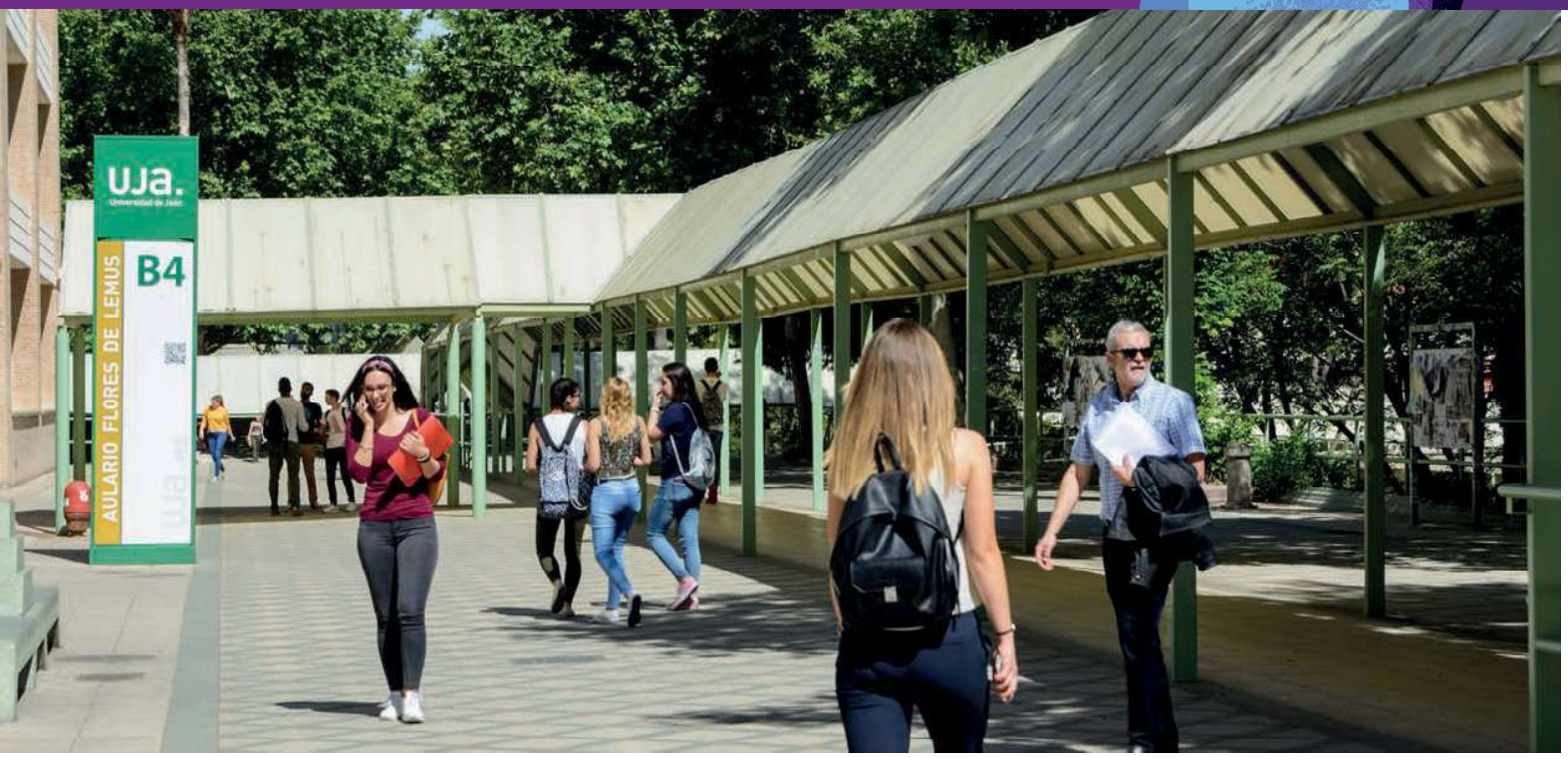

OBJETIVO 0
ORGANIZACIÓN
3 ACCIONES
OBJETIVO 1
EQUIDAD
9 ACCIONES
OBJETIVO 5
TRANSFERENCIA
7 ACCIONES
IV PLAN DE IGUALDAD
5 OBJETIVOS
44 ACCIONES
OBJETIVO 2
TRANSVERSALIZAR
14 ACCIONES
OBJETIVO 4
SENSIBILIZACIÓN
6 ACCIONES
OBJETIVO 3
CONCILIACIÓN
5 ACCIONES





8

FUNCIONAMIENTO DE LA **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**



8.1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

8.2. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por los miembros listados en la siguiente tabla. Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la Universidad de Jaén especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

INTEGRANTES	**NOMBRE**
Pta. Vicerrectora de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social	Pilar Fernández Pantoja
Directora de la Unidad de Igualdad	M. Nieves Moyano Muñoz
Gerente	Alfonso Cruz Lendínez
Vicerrectora de Profesorado y Ordenación Académica	Ana García León
Suplente	Antonio Quesada Armenteros
Representación laboral	
PDI	Funcionario: Alfonso Parras Martín Suplente: María Luisa Fernández de Córdova Laboral: Rosario García Viedma Suplente: Celeste García Gallarín Funcionario: Trinidad Alonso Moya Suplente: Antonio Moral Santiago Laboral: Agustina Moya Segura Suplente: José Carlos Diez Sánchez

Representantes sindicales	CCOO: Patricio Bohórquez Rodríguez de Medina Suplente: Eduardo Domínguez Maeso UGT: M. Pilar Cordovilla Palomares Suplente cátedra: Francisco Luis Rodríguez Fernández CSIF: José Manuel Árbol Valverde Suplente: María Luisa Fernández de Córdova
Representante del estudiantado	M. de los Ángeles Guzmán Moreno Ana Navas López
Representante del Consejo Social	M.ª Isabel Azañón Rubio
Secretaria de la comisión	Rosa M. Anguita Ríos

Nota. Los miembros de la Comisión pueden variar, atendiendo a posibles cambios en la estructura de cada uno de los órganos de representación, si bien, será necesario garantizar la representación de todos los colectivos de la UJA, así como la idoneidad de los mismos para el adecuado seguimiento y/o evaluación del Plan.

8.3. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar se regulará las funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan en tres grandes bloques: seguimiento del desarrollo de actuaciones, redacción del informe de seguimiento y revisión del plan de igualdad.

Adicionalmente, compete a esta comisión la interpretación del Plan de Igualdad y la resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el mismo.

SEGUIMIENTO DEL DESARROLLO DE ACTUACIONES

I. Diseñar una **ficha de seguimiento** de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Seguimiento.



II. Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.

III. Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.

IV. Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas.

V. Evaluar la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.

VI. Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

REDACCIÓN DEL INFORME DE SEGUIMIENTO

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las medidas e indicará, de forma clara y directamente observable, cuales se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances

se están produciendo, entre otras materias competentes del Plan de Igualdad que observe la Comisión de Seguimiento. La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Servirá asimismo para difundir los avances de la implantación de las medidas al conjunto de la plantilla. Como producto de salida se elaborará:

I. Un cuestionario para la dirección

II. Un cuestionario para la plantilla

III. Un informe de seguimiento

El informe de seguimiento tendrá carácter anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad. Reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.

REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en un plazo máximo de **12** meses, y, en todo caso, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

I. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia.

II. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las aplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

III. Cuando una resolución judicial condene a la Universidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

8.4. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral. Las reuniones serán convocadas por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social, responsable de la implantación del plan de igualdad, que deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes, de los acuerdos adoptados y de los desacuerdos. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 15 días. Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito por motivos vinculados a las medidas y actuaciones, la revisión del Plan de Igualdad y, en todo caso, cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

8.4.1. ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

8.4.2. CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

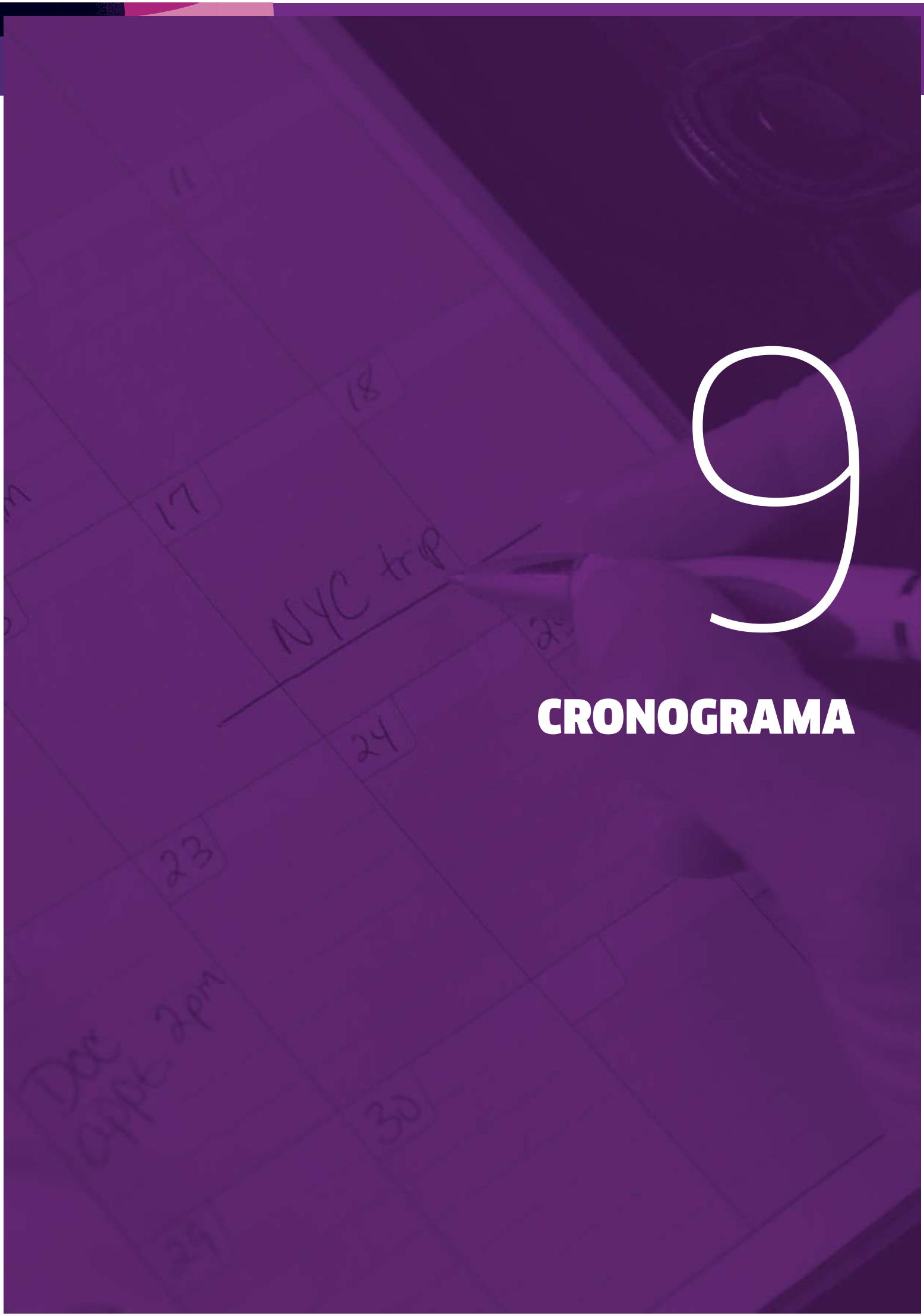
8.4.2. MEDIOS

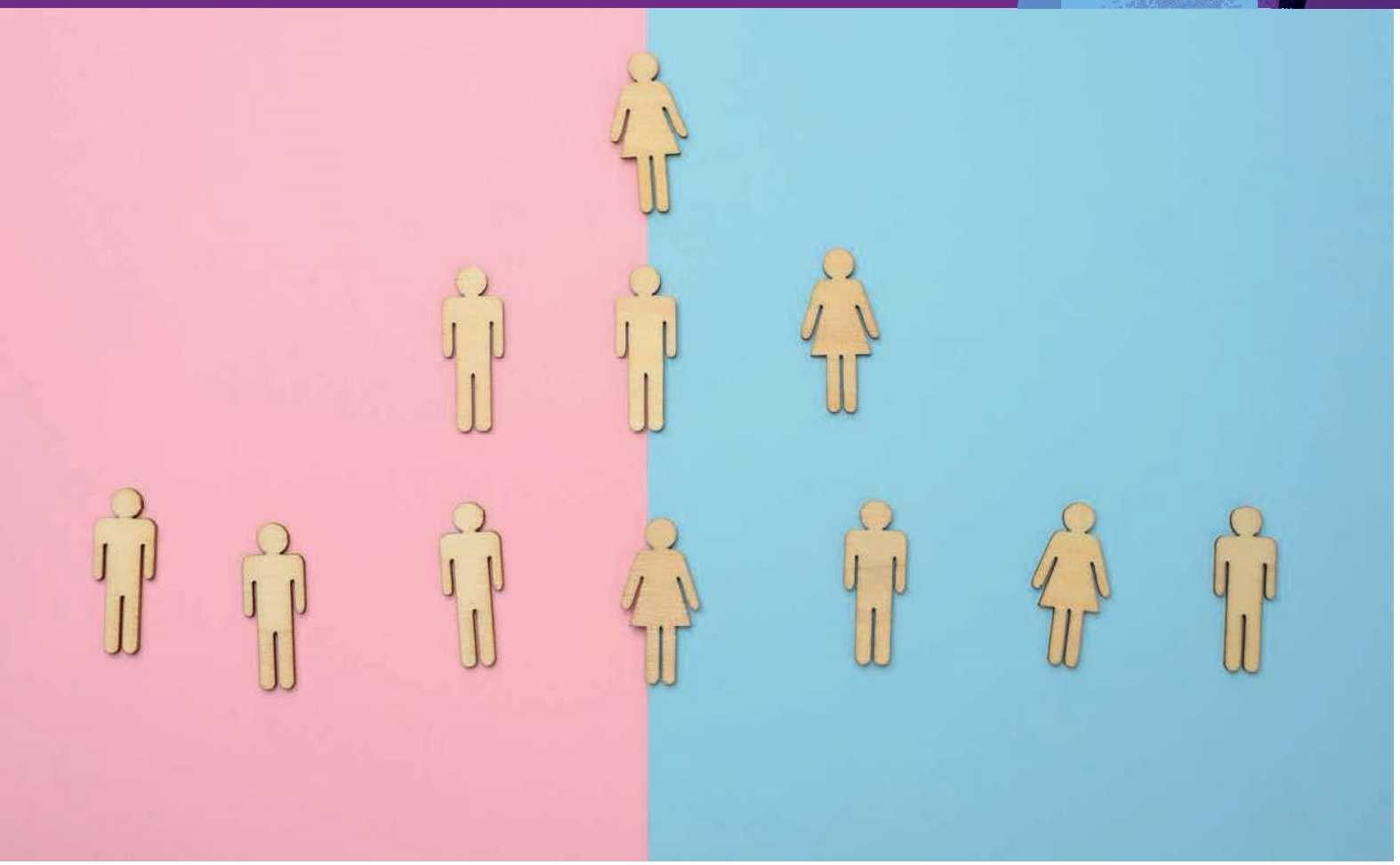
Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la Universidad de Jaén se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

La Universidad de Jaén facilitará a la Parte Social de la Comisión de Seguimiento y Evaluación el acceso a los datos y documentación que se solicite en las materias del Plan, así como de su plantilla, con el objeto de que puedan informar y recibir información sobre la implantación de las medidas del plan.

En la medida de lo posible, la documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizarla, que será de 15 días.


9
CRONOGRAMA



00 | MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y TRANSVERSALIDAD

	PRIMERA MITAD DEL PLAN 2025-2027				SEGUNDA MITAD DEL PLAN 2027-2029			
	2025 (Sep-Dic)	2026 (Ene-Jul)	2026 (Sep-Dic)	2027 (Ene-Jul)	2027 (Sep-Dic)	2028 (Ene-Jul)	2028 (Sep-Dic)	2029 (Ene-Jul)
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								

01 | PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD ENTRE EL PDI, PTGAS Y/O ESTUDIANTADO

	PRIMERA MITAD DEL PLAN 2025-2027				SEGUNDA MITAD DEL PLAN 2027-2029			
	2025 (Sep-Dic)	2026 (Ene-Jul)	2026 (Sep-Dic)	2027 (Ene-Jul)	2027 (Sep-Dic)	2028 (Ene-Jul)	2028 (Sep-Dic)	2029 (Ene-Jul)
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Acción 4								
Acción 5								
Acción 6								
Acción 7								
Acción 8								
Acción 9								

02 | TRANSVERSALIZAR E INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MODELO DE ENSEÑANZA Y DE INVESTIGACIÓN DE LA UJA

	PRIMERA MITAD DEL PLAN 2025-2027				SEGUNDA MITAD DEL PLAN 2027-2029			
	2025 (Sep-Dic)	2026 (Ene-Jul)	2026 (Sep-Dic)	2027 (Ene-Jul)	2027 (Sep-Dic)	2028 (Ene-Jul)	2028 (Sep-Dic)	2029 (Ene-Jul)
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Acción 4								
Acción 5								
Acción 6								
Acción 7								
Acción 8								
Acción 9								
Acción 10								
Acción 11								
Acción 12								
Acción 13								
Acción 14								

03 | PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, EN PARTICULAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

	PRIMERA MITAD DEL PLAN 2025-2027				SEGUNDA MITAD DEL PLAN 2027-2029			
	2025 (Sep-Dic)	2026 (Ene-Jul)	2026 (Sep-Dic)	2027 (Ene-Jul)	2027 (Sep-Dic)	2028 (Ene-Jul)	2028 (Sep-Dic)	2029 (Ene-Jul)
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Acción 4								
Acción 5								

04 | SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y LA DESIGUALDAD Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

	PRIMERA MITAD DEL PLAN 2025-2027				SEGUNDA MITAD DEL PLAN 2027-2029			
	2025 (Sep-Dic)	2026 (Ene-Jul)	2026 (Sep-Dic)	2027 (Ene-Jul)	2027 (Sep-Dic)	2028 (Ene-Jul)	2028 (Sep-Dic)	2029 (Ene-Jul)
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Acción 4								
Acción 5								
Acción 6								

05 | TRANSFERENCIA DE LOS AVANCES EN IGUALDAD A NIVEL TERRITORIAL

	PRIMERA MITAD DEL PLAN 2025-2027				SEGUNDA MITAD DEL PLAN 2027-2029			
	2025 (Sep-Dic)	2026 (Ene-Jul)	2026 (Sep-Dic)	2027 (Ene-Jul)	2027 (Sep-Dic)	2028 (Ene-Jul)	2028 (Sep-Dic)	2029 (Ene-Jul)
Acción 1								
Acción 2								
Acción 3								
Acción 4								
Acción 5								
Acción 6								
Acción 7								

En el Cronograma se representan todos los objetivos a llevar a cabo, así como las acciones particulares, indicándose para cada acción su nivel de prioridad y cuándo deberá llevarse a cabo. En concreto:

(1) Nivel de prioridad
(a) Prioridad 1: rojo,

(b) Prioridad 2: naranja.

(2) Implementación
(a) durante la primera mitad del plan (septiembre de 2025 hasta julio de 2027)

(b) durante la segunda mitad del plan (septiembre de 2027 hasta julio de 2029) y,

(c) durante la vigencia del plan (septiembre de 2025 hasta julio de 2029)

Se considera que desde julio de 2029 se deberá de llevar a cabo la Evaluación del presente Plan, así como la elaboración del próximo.

(3) Habrá los siguientes períodos de seguimiento para velar por el cumplimiento de las acciones:
(a) Seguimiento 1: Enero-febrero 2026

(b) Seguimiento 2: Junio-julio 2026

(c) Seguimiento 3: Enero-febrero 2027

(d) Seguimiento 4: Junio-julio 2027

(e) Seguimiento 5: Enero-febrero 2028

(f) Seguimiento 6: Junio-julio 2028

(g) Seguimiento 7: Enero-febrero 2029

(h) Seguimiento 8: Junio-julio 2029

Nota. Durante el proceso de seguimiento, se podrán establecer otras reuniones con carácter extraordinario si las circunstancias lo ameritan.

(4) En los procesos de seguimiento se podrían diseñar e implementar encuestas u otros mecanismos para ampliar el adecuado seguimiento, evaluación y posible cumplimiento de las acciones a evaluar, según corresponda, considerando que la recogida de datos puede ser un mecanismo útil para tal fin. Así mismo en estas fases de evaluación y seguimiento deberá realizarse un informe que permita reflejar el estado de la situación en ese momento puntual y sea de utilidad para el monitoreo de las acciones.

(5) Finalmente, siempre y cuando resulte conveniente y plausible, para el proceso de evaluación y seguimiento se recomienda una Auditoría Externa, para asegurar la valoración por parte de un agente especializado e independiente a la organización que presenta el Plan.





AGRADECIMIENTOS

Este IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2025-2029) es el fruto del trabajo conjunto realizado desde el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Responsabilidad Social, concretamente desde la Unidad de Igualdad, la Comisión de elaboración y la Comisión Negociadora. Así mismo, se agradece la colaboración de toda la comunidad universitaria, quienes, tras sus aportaciones y sugerencias realizadas durante el período de exposición pública, han contribuido a la mejora y enriquecimiento del mismo.

Comisión de elaboración del IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Pilar Fernández Pantoja; M. Nieves Moyano Muñoz, José Manuel Árbol Valverde, Rosario García Viedma, Pepa González Rubia, M. Dolores Moyano González, Virginia Fuentes Gutiérrez, Yolanda Caballero Aceituno, Laura Luque Rodrigo, Carmen Rueda Galán, Ángela Medina Quesada, M. Ángeles Verdejo Espinosa, M. Angeles Pérez Morente, Esteban Obrero Gaitan, Benjamín Viñegla Pérez, Gema Parra Anguita, Laura Marín Cáceres, Mª Dolores Escarabajal Arrieta y Carmen Villanueva Lupión.

Comisión negociadora del IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Pilar Fernández Pantoja, M. Nieves Moyano Muñoz, Alfonso Cruz Lendínez, Ana García León, Antonio Quesada Armenteros, Alfonso Parras Martín, María Luisa Fernández de Córdova, Rosario García Viedma, Celeste García Gallarín, Trinidad Alonso Moya, Antonio Moral Santiago, Agustina Moya Segura, José Carlos Diez Sánchez, Patricio Bohórquez Rodríguez de Medina, Eduardo Domínguez Maeso, M. Pilar Cordovilla Palomares, Francisco Luis Rodríguez Fernández, José Manuel Árbol Valverde, María Luisa Fernández de Córdova, M. de los Ángeles Guzmán, Ana Navas López, M.ª Isabel Azañón Rubio, Juana Pérez Villar, Alba de la Cruz Redondo y Rosa M. Anguita Ríos.



IV PLAN DE



IGUALDAD

Universidad de Jaén
Vicerrectorado de Igualdad,
Diversidad y Responsabilidad Social

IV PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2025 **2029**

Más información:
Unidad de Igualdad
Edificio Rectorado
uigualdad@ujaen.es