



Universidad de Jaén



**EVALUACIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL  
II PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
UNIVERSIDAD DE JAÉN (2016-2019)**



# Índice

<b>1. Introducción</b> .....	3
<b>2. Marco normativo</b> .....	6
<b>3. Objetivos y Metodología de la Evaluación</b> .....	9
Eje 1. Las personas .....	12
Sub-eje 1.1 Personal Docente e Investigador .....	12
Sub-eje 1.2 Personal de Administración y Servicios.....	18
Sub-eje 1.3 Alumnado.....	21
Eje 2. Las misiones.....	27
Sub-eje 2.1 Docencia .....	27
Sub-eje 2.2 Investigación .....	29
Sub-eje 2.3 Gobierno, Gestión y Representación .....	32
Eje 3. Corresponsabilidad y medidas de conciliación.....	42
Eje 4. Salud laboral con perspectiva de género .....	48
Eje 5. Información y proyección institucional .....	53
Sub-eje 5.1 Información institucional.....	53
Sub-eje 5.2 Comunicación e imagen institucional .....	56
Sub-eje 5.3 Relaciones externas.....	61
<b>4. Evaluación del impacto</b> .....	64
<b>5. Valoración de los resultados</b> .....	65
<b>6. Proyección de futuro</b> .....	69

## 1. Introducción

La Ley Orgánica 3/2007<sup>1</sup>, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dirige a todos los poderes públicos el mandato de erradicar la discriminación por razón de sexo en sus distintas manifestaciones y determina las pautas generales de actuación en relación con la igualdad. Entre otras medidas, la ley establece la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las actividades de los poderes públicos (artículo 15), y expresa la necesidad de que estos adopten acciones específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres (artículo 11). Con objeto de promover la igualdad en el ámbito laboral, el artículo 45 de dicha ley implanta la obligatoriedad de elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas y organizaciones de más de 250 trabajadores, y estipula que la redacción de dichos planes debe ir precedida de la elaboración de un diagnóstico previo.

Seguidamente, el artículo 46 de dicha ley define los Planes de Igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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”*.

Las Universidades, como células de formación y proyección social, deben liderar las mejoras en políticas de igualdad, que, como defendió el Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 3/2007, de 31 de agosto de 2015, habrían de redundar en un mayor desarrollo social y económico en nuestra Comunidad Autónoma, velando, desde las Unidades de Igualdad, por el cumplimiento de un Plan de Igualdad y prevención de la discriminación y la violencia de género que debe implicar el proyecto educativo, laboral, investigador y social de la Universidad.

El plan que procedemos a evaluar respondió al modelo clásico de los planes estratégicos en los que se define una misión, así como 21 objetivos, que dieron lugar a 68 acciones estratégicas que definieron las metas a alcanzar y los indicadores de medida de la ejecución del Plan.

Para visibilizar de forma más clara la estructura y temporalización del plan, durante su periodo de vigencia (2016-2019), presentamos a continuación dos tablas. En la primera podemos observar la gradación del mismo desde el nivel macro, articulado en *ejes y subejos*, hasta el nivel micro, donde se concretan los *objetivos* que se materializan en *acciones*. En la segunda tabla, se presentan las acciones programadas para cada uno de los ejes, de acuerdo a la previsión que se contempló para la ejecución de cada una de ellas.

---

<sup>1</sup> El marco normativo corresponde a 2016, momento en el que se llevó a cabo la elaboración del II Plan de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019).

	<b>Objetivos</b>	<b>Acciones</b>
<b>Eje 1. Personas</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
Sub-eje 1.1 Personal Docente e Investigador	2	5
Sub-eje 1.2 Personal de Administración y Servicios	2	4
Sub-eje 1.3 Alumnado	2	7
<b>Eje 2. Misiones</b>	<b>5</b>	<b>11</b>
Sub-eje 2.1 Docencia	2	4
Sub-eje 2.2 Investigación	2	4
Sub-eje 2.3 Gobierno, Gestión y Representación	1	3
<b>Eje 3. Corresponsabilidad y Medidas de Conciliación</b>	<b>1</b>	<b>14</b>
<b>Eje 4. Salud Laboral con Perspectiva de Género</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
<b>Eje 5. Información y Proyección Institucional</b>	<b>6</b>	<b>19</b>
Sub-eje 5.1 Información Institucional	2	6
Sub-eje 5.2 Comunicaciones e Imagen	3	11
Sub-eje 5.3 Relaciones Externas	1	2
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>68</b>

Tabla 1. Distribución de objetivos y acciones por ejes y sub-ejes  
Fuente: elaboración propia

<b>Ejes</b>	<b>Acciones Programadas</b>				
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	8	7	7	14	36
<b>2</b>	4	6	4	9	23
<b>3</b>	4	8	4	9	25
<b>4</b>		5		3	8
<b>5</b>	15	18	14	15	62
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>29</b>	<b>50</b>	<b>154</b>

Tabla 2. Distribución de acciones por años contemplados en el Plan  
Fuente: elaboración propia

Para garantizar la adecuada ejecución de las acciones estratégicas y facilitar su evaluación, cada una de las acciones propuestas se asignó a diferentes Vicerrectorados y Centros, considerando la estructura de Gobierno de la Universidad de Jaén existente en 2016 que contemplaba los siguientes Vicerrectorados: Enseñanzas de Grado, Postgrado y Formación Permanente, Vicerrectorado de Investigación, Vicerrectorado de Proyección de la Cultura, Deportes y Responsabilidad Social, Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, Vicerrectorado de Estudiantes, Vicerrectorado de Tecnologías de la Información

y la Comunicación e Infraestructuras, Vicerrectorado de Internacionalización y Vicerrectorado de Relaciones con la Sociedad e Inserción Laboral. Los cambios realizados en los órganos de Gobierno han incidido, como no podía ser de otra forma, en el proceso evaluador del Plan, una casuística que ya se contempló en la elaboración del mismo al establecer que la responsabilidad de las acciones se redistribuiría siempre en función de las nuevas competencias asignadas a los diferentes órganos de gobierno; ello nos ha obligado a reestructurar los órganos de gobierno responsables de un número importante de acciones contempladas en el plan, comenzando por la propia Unidad de Igualdad, que anteriormente constituía una dirección de secretariado exclusiva e integrada en la Secretaría General y, en la actualidad, se denomina Dirección de Secretariado de Compromiso Social y de la Unidad de Igualdad, estando integrada en el Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio, también de nueva creación.

## 2. Marco normativo

El II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019) se enmarca en la legislación de nuestro país, tanto estatal como autonómica, que contempla el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito universitario y académico, así como en la propia apuesta de la Institución por garantizar la igualdad efectiva entre todas las personas.

En este contexto, y ya en el plano estrictamente normativo, la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se refiere a la formación en las Universidades, al establecer en su art. 4.7 que: *“las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”*. Posteriormente, fue aprobada en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, con el fin de dar cumplimiento a la normativa comunitaria que se había elaborado en materia de igualdad por razón de sexo y cuya transposición a nuestro Derecho Interno era obligada.

Es importante indicar que dicha Ley Orgánica 3/2007, en su preámbulo, expone al respecto de la Educación Superior: *“...el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la Universidad”*. Por ello, se establece la necesidad del fomento de la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, planteando como medidas concretas el promover la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Por último, en referencia a la acreditación nacional, señalar el artículo 57 de la Ley Orgánica de Universidades 6/2000, de 21 de diciembre, introducida por el apartado 60 del artículo único de la Ley Orgánica 4/2007, Apartado 3. Reglamentariamente, se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de determinación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos para resolver. En todo caso, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

El anteproyecto de Ley de 31 de agosto de 2015, de Modificación de la Ley 12/2007 para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, viene a profundizar y enriquecer lo dispuesto en este apartado. En esta misma línea, La Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, mediante el Título II “Medidas para promover la igualdad de género”, aborda novedades en aspectos que considera esenciales en materia de educación y enseñanza universitaria, considerando siempre como *leitmotiv* el papel de la Universidad como transmisora esencial de valores de tolerancia e igualdad<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Así, en el artículo único, apartado 13, se modifican los puntos 2 y 3 del artículo 20 de la Ley 12/2007, que quedan redactados de la siguiente forma:

También es fundamental subrayar la importancia concedida por dicho anteproyecto al papel de las mujeres en la ciencia y en I+D+I, haciéndose eco de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades de 21 de diciembre, que abogaba por “... una presencia equilibrada en los órganos de Gobierno de las Universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora”.

*“Artículo 21.bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación.*

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación.
2. A tal efecto promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión transversal en la investigación, el desarrollo y la innovación, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso científico y fomentarán la presencia paritaria de las mujeres en los eventos científicos, académicos e institucionales.
3. Las Universidades Públicas de Andalucía y los Organismos Públicos de Investigación del Sistema Andaluz del Conocimiento, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador.
4. Los Agentes públicos de financiación de la investigación en Andalucía, desarrollarán mecanismos para evitar el sesgo de género en los procedimientos de concesión de ayudas a los Centros, Grupos y proyectos de investigación.
5. Los Organismos Públicos de Investigación en Andalucía adoptarán planes de Igualdad que deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros y grupos de

---

*“El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias que incluyan enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios. Igualmente, se incluirá la perspectiva de género en el sistema de acceso a la función pública docente, como méritos de formación, en los criterios de evaluación y en el programa de contenidos incluyendo un módulo específico de coeducación, prevención de la violencia de género y promoción de la igualdad.*

*Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación”.*

También, en materia de universidades, el apartado 14 de dicho anteproyecto viene a ampliar el artículo 20 de la Ley 3/2007, con la siguiente redacción:

*“Cada Universidad Pública de Andalucía se dotará de una Unidad de Igualdad de Género con el fin de impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación.*

*Todas las Universidades de Andalucía elaborarán y aprobarán un Plan de Igualdad y prevención de la discriminación y la violencia de género que implicará el proyecto educativo, laboral, investigador y social de la Universidad y que tendrá carácter cuatrienal.*

*El sistema universitario andaluz adoptará las acciones necesarias a fin de consolidar los estudios de género como campo del conocimiento en los ámbitos de la docencia y de la investigación”.*

investigación de su ámbito de competencias que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género”.

En lo que respecta a la Universidad de Jaén, en el art. 2 de sus Estatutos se establece que *“corresponde a la Universidad de Jaén la función de prestar el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio, habiendo de promover la formación integral de sus propios miembros, los valores de justicia, libertad, igualdad, solidaridad y pluralismo, así como el pensamiento y la investigación libres y críticos, para constituir un instrumento eficaz de transformación y progreso social”*.



### 3. Objetivos y Metodología de la Evaluación

En el año 2019 expiró el II Plan de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres de la Universidad de Jaén. Hemos realizado el proceso de evaluación partiendo de la misión que dio sentido al mismo: la transversalidad del principio de igualdad en dos ejes esenciales para la institución, como son la docencia y, fundamentalmente, la investigación, y que debían contribuir a eliminar las brechas que aún persisten en materia de igualdad de género, en el seno de nuestra Universidad. Para ello, hemos estructurado el proceso evaluativo en tres objetivos específicos:

**1º** Analizar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos (realizados, en progreso, no realizados), así como detectar las dificultades encontradas para materializar los objetivos no realizados con el fin de garantizar su cumplimiento.

**2º** Valorar su impacto en la comunidad universitaria en base a las propias características que lo definían: realizable, dinámico y constructivo, transversal y comprometido con la proyección social de la igualdad de género.

**3º** Proyectar el futuro de nuestra universidad en materia de igualdad mediante la elaboración del III Plan de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén, desde el consenso, la reflexión y el diálogo, contemplando las demandas del tejido social y su reflejo en la comunidad universitaria.

Para ello se convoca una comisión encargada de elaborar dicha evaluación, que queda constituida finalmente el 3 de octubre por las siguientes personas:

- D. <sup>a</sup> Belén Blazquez Vilaplana. Representante del Seminario Mujer, Ciencia y Sociedad.
- D. <sup>a</sup> M<sup>a</sup> Dolores Escarabajal Arrieta. Representante del Seminario Interdisciplinar de Estudios sobre la Mujer.
- D. <sup>a</sup> Beatriz Montes Berges. Representante del sindicato CCOO en la Universidad de Jaén.
- D. José Manuel Árbol Valverde. Representante del sindicato CSIF en la Universidad de Jaén.
- D. Antonio Álvarez Montero. Representante del sindicato FETE-UGT en la Universidad de Jaén.
- D. <sup>a</sup> Isabel M<sup>a</sup> Villar Cañada. Secretaria de la Comisión.
- D. <sup>a</sup> Matilde Peinado Rodríguez. Directora del Secretariado de Compromiso Social y de la Unidad de Igualdad y Presidenta de la Comisión.
- D. Juan Manuel Rosas Santos. Vicerrector de Estrategia y Gestión del Cambio.

Por resolución de la Universidad de Jaén de 7 de mayo de 2019, se aprueba la delegación de funciones en las Vicerrectoras, los Vicerrectores, el Gerente y la Secretaria General de esta Universidad (BOJA 125, de 2 de julio de 2019). En la disposición primera incluye, como atribución propia del Vicerrectorado de Estrategia y Gestión del Cambio, las competencias conferidas al Rector en materia de planificación y dirección estratégica y de los sistemas integrados de calidad y evaluación institucional, incluyendo la coordinación de los procesos de certificación y acreditación bajo normativa ISO, modelo EFQM y otros sistemas integrados de gestión. Se atribuyen igualmente las competencias en el ámbito del sistema de información institucional y de los sistemas de indicadores, y la coordinación de los contratos programa suscritos por la Universidad tanto externa como internamente. Asume las competencias en el ámbito del compromiso social, igualdad de género, cooperación al desarrollo, voluntariado y universidad sostenible y saludable. Del mismo modo, quedan delegadas las competencias en materia de revisión y desarrollo normativo, así como de los convenios suscritos por nuestra Universidad.

Corresponde, por tanto, a dicho Vicerrectorado, a través de la Dirección de Secretariado de Compromiso Social y de la Unidad de Igualdad, liderar el proceso de evaluación del II Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén.

Esta evaluación ha tomado como modelo de referencia la metodología recomendada por el Instituto de la Mujer para la evaluación de planes de Igualdad (2008:82), que establece tres niveles de análisis; el nivel micro -correspondiente a las acciones-, el nivel intermedio -referente a los objetivos-, y el nivel macro -sobre los cinco ejes-, llevando a cabo para ello las siguientes actuaciones:

1. Solicitud de información, con carácter bienal, -siempre considerando el organismo competente y responsable especificado en el Plan-, a los diferentes Vicerrectorados, Centros, Departamentos y Servicios de la Universidad de Jaén, respecto al grado de cumplimiento de acciones, objetivos y ejes, contemplado para los resultados una gradación nominal (cumplido-en progreso-no cumplido) y porcentual, presentada en gráficas.
2. Análisis comparativo de dicha información con la documentación generada al respecto durante el periodo de análisis (2016-2019), tanto desde la Universidad de Jaén (memorias anuales, anuarios estadísticos, convocatorias, normativas, informes, guías, estudios o noticias entre otras), como desde otros organismos o entidades competentes en la materia.

Para proceder a la recogida de datos se proporcionó a las diferentes entidades responsables un modelo de ficha que incluía los siguientes ítems:

- Acciones
- Indicadores
- Buenas prácticas
- Proyección de futuro

A continuación, se procede a la descripción del grado de ejecución de las acciones propuestas, y para ello, en primer lugar, se ha unificado la exposición de los resultados en tablas analíticas que recogen la información presente en el plan con respecto a dicho objetivo (responsable y fecha de cumplimiento). En segundo lugar, se han añadido como campos específicos del proceso evaluador: 1) Nivel de ejecución, en el que se han contemplado tres niveles identificados con colores: el verde se corresponde con la acción realizada, el amarillo para aquellas acciones en progreso, y el color rojo para las acciones no realizadas; 2) Aspectos del proceso de ejecución que pudieran ser relevantes para clarificar la evaluación del plan; 3) Selección de actividades para visualizar dicho grado de cumplimiento, a modo de ejemplo; y 4) Proyección de futuro.

Este último apartado resulta especialmente relevante porque en él se van a recoger todas las sugerencias, compromisos, acuerdos, etc. que se tendrán en cuenta para la elaboración del III Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la Universidad de Jaén.

## **Eje 1. Las personas**

---

Hablar de igualdad efectiva entre mujeres y hombres es, ante todo, hablar de personas. El lema de nuestro Plan fue garantizar las mismas oportunidades profesionales y personales a todas las personas que conforman la comunidad universitaria (alumnado, personal docente e investigador, personal de administración y servicios), como instrumento de igualdad efectiva.

Por ello, aunque el Eje 1 aborda las medidas orientadas al personal universitario, su protagonismo impregna la totalidad del Plan, adquiriendo especial relevancia también en los ejes 3 (medidas orientadas a la conciliación y corresponsabilidad) y 5 (medidas para la mejora de la imagen institucional de la Universidad como institución comprometida con la igualdad).

Tal y como se recoge en nuestro II Plan, de acuerdo con el artículo 91 de los Estatutos de la Universidad de Jaén, la Comunidad Universitaria está formada por el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el alumnado, recogiendo lo que se establece en el artículo 30 de la Ley Andaluza de Universidades. De esta forma se consideran un total de 3 sub-ejes, el primero dedicado al Personal Docente e Investigador (sub-eje 1.1), el segundo al Personal de Administración y Servicios (sub-eje 1.2) y el tercero al Alumnado (sub-eje 1.3).

### **Sub-eje 1.1 Personal Docente e Investigador**

La Ley Orgánica de Universidades 6/2001, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, establece que el Personal Docente e Investigador (PDI) de las Universidades Públicas estará compuesto por el personal perteneciente a los cuerpos docentes universitarios y por el personal contratado, lo que da lugar a dos grupos, atendiendo al régimen jurídico al que queda sujeta su vinculación con la Universidad, Personal Docente e Investigador funcionario y laboral.

En 2015, continuaba siendo mayor el colectivo masculino entre el funcionariado (67%) frente al femenino (33%), mientras que la tendencia se invierte en el caso del PDI laboral, donde el grupo de mujeres (53%) era mayor que el de sus compañeros varones (47%), evidenciando que continúa existiendo un sesgo de género en cuanto al acceso al funcionariado, pues las mujeres siguen siendo mayoría entre el personal contratado no permanente.

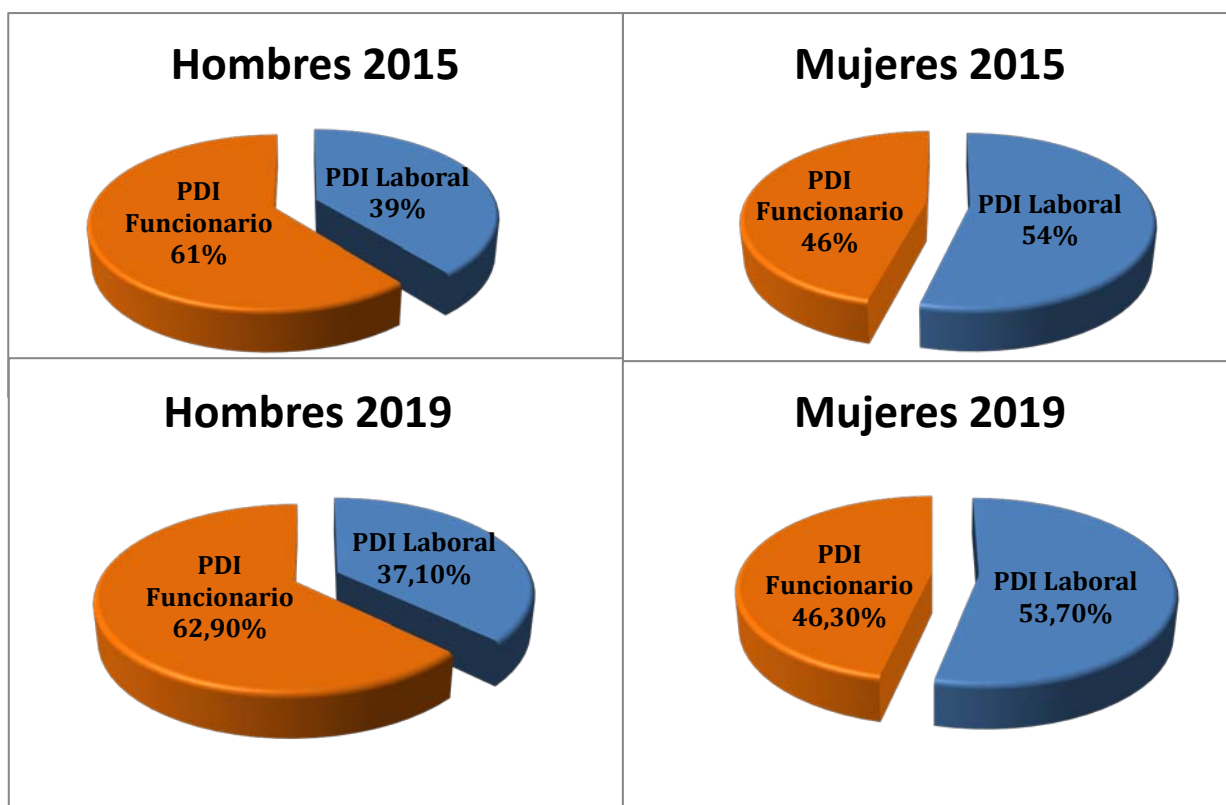


Figura 1. Distribución de sexos PDI funcionario y PDI laboral en 2015 y 2019  
Fuente: Anuario Estadístico

Tal y como podemos observar en la figura precedente, el porcentaje de profesoras funcionarias con respecto a 2015 se ha incrementado en un punto, si bien sigue siendo superior su presencia en el colectivo de profesorado laboral (53,70%), mientras que entre el profesorado masculino, aunque sólo ha subido un punto con respecto a 2015, se sitúa en un 62,90% frente al 37,10% de hombres del PDI con un régimen de laboral. Esto nos indica de nuevo un desequilibrio significativo en términos genéricos, que si bien tiende a reducirse de forma paulatina el proceso es lento, pese a la recuperación de las tasas de reposición en el funcionario durante los últimos tres años, lo que nos indica igualmente la necesidad de canalizar acciones positivas si queremos revertir la tendencia a corto-medio plazo.

Los datos de 2015 pusieron de manifiesto, por otra parte, cuando descendíamos al análisis de las diversas categorías profesionales, que las diferencias se incrementaban, en perjuicio del colectivo femenino, a medida que se ascendía en el escalafón profesional: las Cátedras de Universidad, presentaban un 87% de hombres frente al 13% de mujeres, y en cuanto al cuerpo de Titulares, un 62% eran hombres frente a un 38% de mujeres.

## 2015

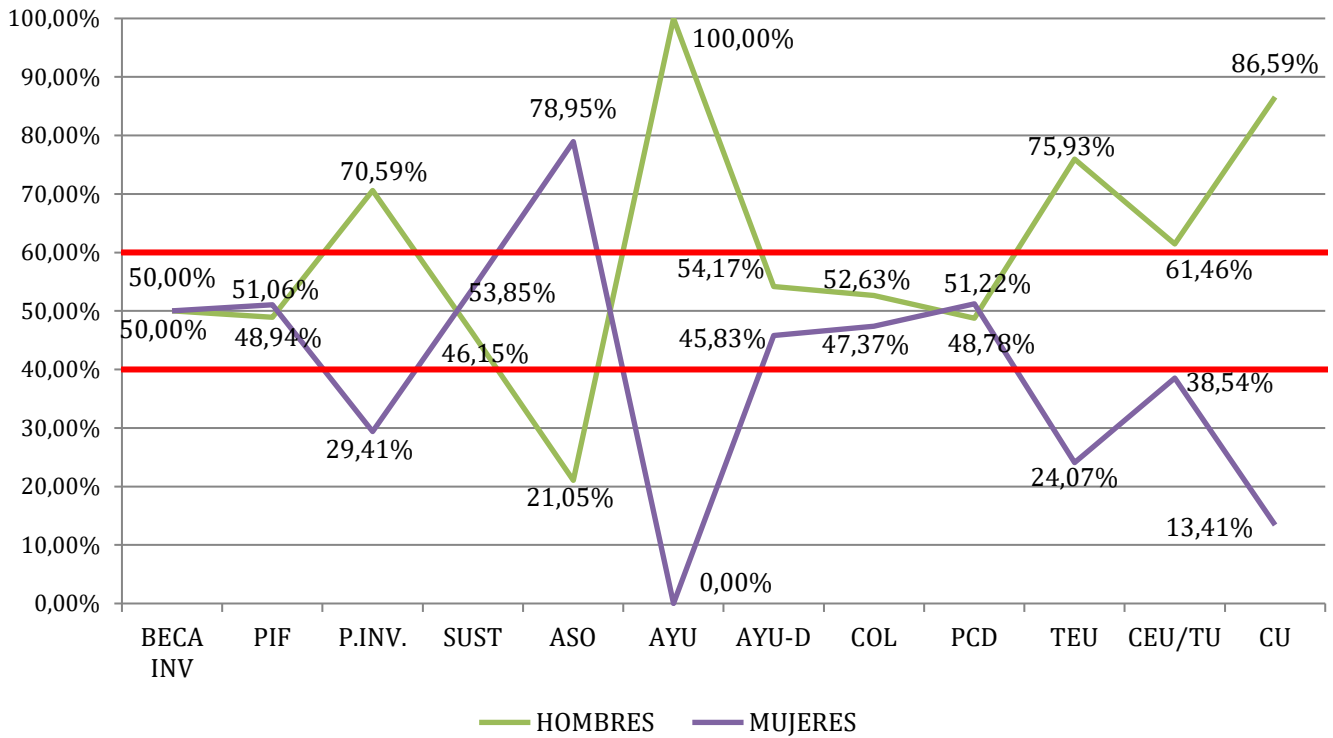


Figura 2. Distribución de sexos entre categorías de PDI en la Universidad de Jaén (31 de diciembre de 2015)  
Fuente: Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica

## 2019

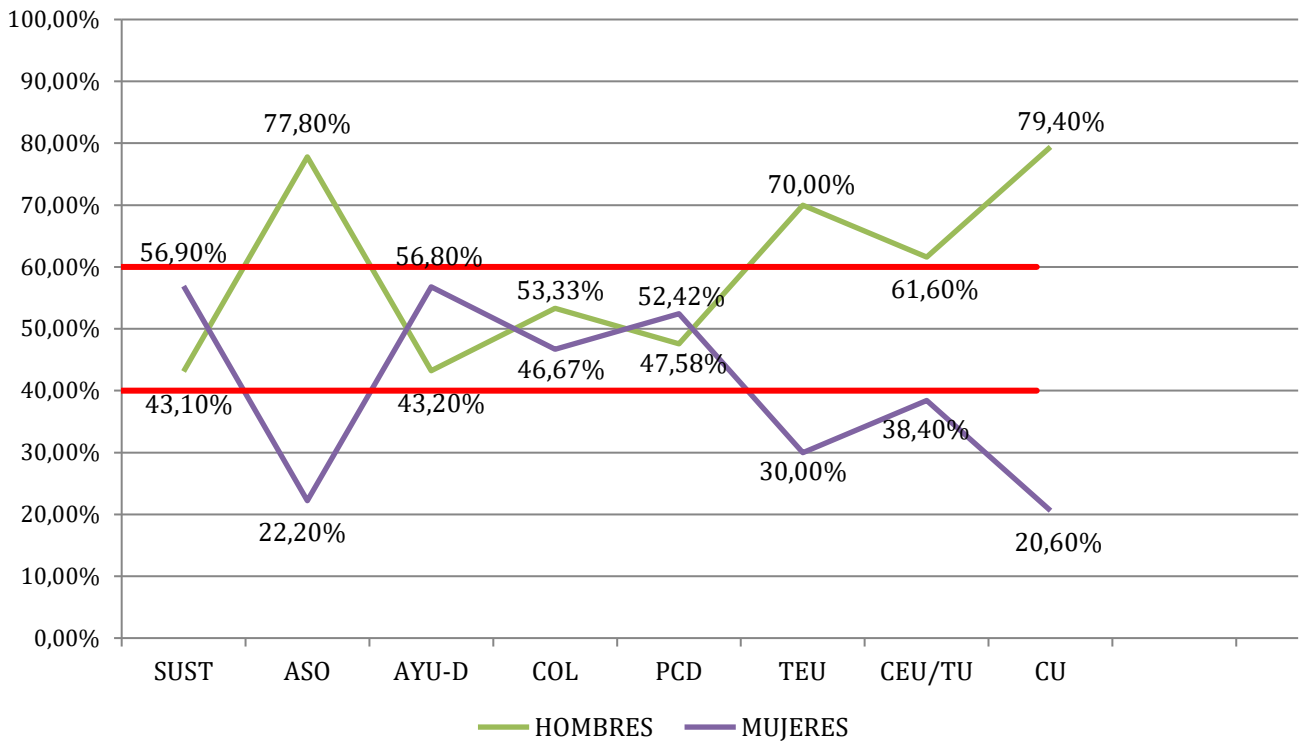


Figura 3. Distribución de sexos entre categorías de PDI en la Universidad de Jaén (31 de diciembre de 2019)  
Fuente: Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica

A finales de 2019, el porcentaje de catedráticas en la Universidad de Jaén se ha incrementado en 7 puntos, constituyendo el 20,60% del total, pero mantenemos la distancia de un 5% con respecto a las universidades públicas andaluzas y españolas, y sus homólogos varones son el 79,40% del cuerpo de catedráticos.

El número de profesoras que han accedido a la Titularidad ha sido significativo en los últimos tres años, si bien en una proporción semejante a sus compañeros varones, por lo que los porcentajes se mantienen en términos semejantes a 2015, por tanto, aún fuera del equilibrio (61,60% varones frente al 38,40% de mujeres titulares).

Avanzar hacia la igualdad efectiva en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías del personal docente e investigador, así como la formación en dicha materia por parte del profesorado, son los objetivos que planteamos inicialmente y para su consecución se diseñaron cinco acciones; procedemos a continuación, a valorar su consecución en el periodo analizado.

<b>Acción 1.1.1.1.</b>	<b>Asegurar la presencia equilibrada en función del sexo en cada una de las comisiones evaluadoras (de oposiciones y concursos) de las plazas convocadas para el personal PDI, de acuerdo con la legislación vigente. En aquellos casos en que la composición inicialmente propuesta no cumpla con este requisito, se solicitará informe a la Unidad de Igualdad.</b>
<b>Indicador 1.1.1.1.1.</b>	% de comisiones evaluadoras que requieren Informe de la Unidad de Igualdad.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	No ha sido necesaria la realización de ningún informe ya que las comisiones cumplen con la presencia equilibrada en función del sexo, y en aquellos casos en que la composición propuesta no cumplía dicho criterio ha sido debidamente justificada por el Departamento correspondiente. Dicha fundamentación está justificada en gran medida por la carencia de catedráticas en algunas áreas de conocimiento o el reducido número de las mismas en otras, lo que visibiliza el desequilibrio de este cuerpo en favor del colectivo masculino.

<b>Acción 1.1.1.2.</b>	<b>Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en tareas de coordinación de másteres y dirección de tesis doctorales.</b>
------------------------	--

<b>Indicador 1.1.1.2.1</b>	Elaboración de actividades informativas.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de coordinación y calidad de las enseñanzas
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>En proceso</b>
<b>Actuaciones/recomendaciones</b>	Si bien la meta propuesta en dicha acción era incrementar el número de mujeres que coordinan másteres y dirigen tesis doctorales, y dicho número ha experimentado un incremento en el caso de los másteres, se entiende que la acción está en desarrollo porque es necesario realizar actividades de sensibilización para fomentar la presencia de las investigadoras de la UJA en los dos ámbitos. Se recomienda de cara a la elaboración del III Plan que esta acción se divida a su vez en tres sub-acciones diferentes: aumentar la presencia de las mujeres en la dirección de másteres, en la dirección de grupos de investigación y en la coordinación de programas de doctorado.

<b>Acción 1.1.1.3.</b>	<b>Garantizar la presencia equilibrada en función del sexo en los comités evaluadores de la actividad docente.</b>
<b>Indicador 1.1.1.3.1.</b>	% de hombres y mujeres en la composición de dichos comités.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	La Comisión Evaluadora de certificados de la actividad docente está integrada por 12 miembros, 6 mujeres y 6 hombres.

<b>Acción 1.1.1.4.</b>	<b>Consolidar las medidas implementadas para que el periodo dedicado al ejercicio de permisos de maternidad y paternidad, no compute en los procesos de evaluación de la actividad investigadora desarrollada en la Universidad de Jaén.</b>
<b>Indicador 1.1.1.4.1</b>	Número de personas, desagregadas por sexo, que se benefician al año de estas medidas.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Los plazos se interrumpen en caso de baja maternidad; un ejemplo de ello es los plazos para depósito y lectura de tesis doctorales.

<b>Acción 1.1.2.1.</b>	<b>Reforzar la formación del PD en todo lo relativo a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres a través de la Comisión de Formación del PDI.</b>
<b>Indicador 1.1.2.1.1.</b>	Nº de cursos de formación ofertados.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica



Nivel de ejecución	Realizada
Actuaciones	Se ha consolidado la presencia de cursos de formación en materia de igualdad de género en todas las convocatorias del Plan de Formación del PDI (violencia de género, lenguaje inclusivo, protocolos de acoso sexual o por razón de sexo, etc.).

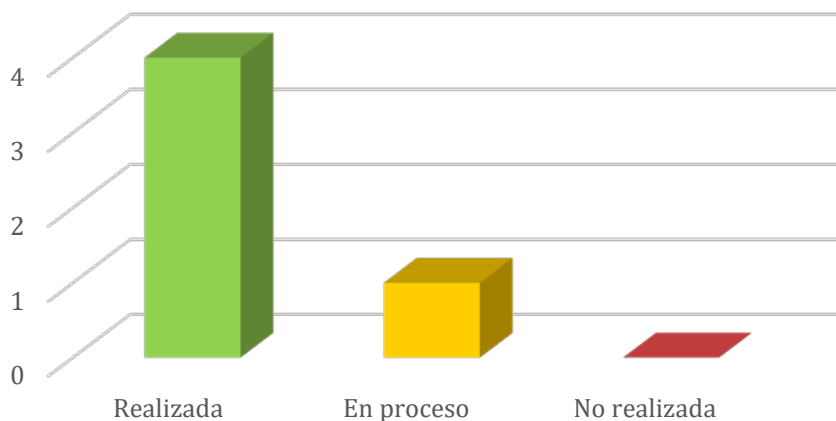


Figura 4. Grado de ejecución de las acciones comprendidas en el eje 1.1 del II Plan de Igualdad por nivel de cumplimiento  
Fuente: elaboración propia

Como valoración general para este eje, comenzaremos destacando que la totalidad de las acciones se han realizado o se encuentran en proceso de realización, si bien su naturaleza justifica tanto su lenta implantación como la repercusión de las mismas en la corrección de los desequilibrios genéricos presentes, especialmente, en el acceso a las Cátedras por parte del colectivo femenino. Así, si bien el porcentaje de mujeres catedráticas en la Universidad de Jaén se ha incrementado en 7 puntos desde 2016, situándose en un 20,60% frente al 79,40% de sus homólogos varones, los porcentajes nos sitúan aún muy lejos del equilibrio.

Investigaciones recientes han demostrado que las responsabilidades derivadas de la conciliación y corresponsabilidad que asumen las mujeres que conforman el PDI, han significado en términos generales, siete años de retraso con respecto a sus homólogos varones. A esto se le suma el análisis genérico de la dirección, tanto de los proyectos como de los grupos de investigación (como veremos más adelante), que en este último caso tienden a perpetuarse en la misma persona, que es en una amplia mayoría un varón, una situación que puede dificultar y retardar la obtención de méritos para el acceso a dicho cuerpo docente.

Los planes de igualdad pueden contemplar acciones que hagan reflexionar al profesorado en torno a la importancia de la rotación de la persona que ejerce como investigador/a principal de un proyecto de investigación o como director/a de un grupo de investigación (79,60% hombres) para abrir oportunidades a otras personas, máxime cuando dicha rotación sería claramente una medida de acción positiva para el colectivo femenino, pero no tiene potestad para articular un marco normativo en torno a esta cuestión, por lo que debe velar por la formación y sensibilización del PDI a través de las

acciones dirigidas a este colectivo para que sea posible el trabajo conjunto en pro de la igualdad de oportunidades.

Un panorama semejante nos ofrece tanto los Programas de Doctorado (dirigidos en un 85% por PDI masculino) como la propia dirección de tesis doctorales, donde también, de nuevo, el protagonismo masculino es la tónica en algunos departamentos de nuestra universidad.

Por último, si bien debemos felicitarnos por la consolidación de la presencia de las acciones de formación en materia de igualdad en el Plan de Formación del PDI a lo largo del desarrollo de este plan, y con carácter bianual, somos conscientes de que el porcentaje de profesorado que reconoce la importancia y necesidad de formarse en este ámbito es cuantitativamente mínimo y mayoritariamente femenino.

### Sub-eje 1.2 Personal de Administración y Servicios

Se procede a continuación, a analizar la evolución de las categorías profesionales del Personal de Administración y Servicios en clave de género a través de una foto fija que compara los porcentajes por categorías profesionales en la fecha de aprobación del plan y a finales de 2019 siguiendo los datos que nos proporciona el anuario estadístico.

Funcionario	2016		2019	
	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
A1	24,14	75,86	28,57	71,43
A2	35,94	64,06	36,67	63,33
C1	54,97	45,03	55,94	44,06
C2	90,91	9,09	63,16	36,84
<b>TOTAL</b>	<b>48,73</b>	<b>51,27</b>	<b>48,84</b>	<b>51,16</b>

Tabla 3. Distribución por sexos entre colectivos del PAS funcionario en la Universidad de Jaén  
Fuente: Anuario Estadístico

En la categoría A1, la presencia de hombres era en 2015 un 75,86% mientras que las mujeres representaban el 24,14% restante. En 2019, la presencia femenina en esta categoría se incrementó en cuatro puntos, si bien el porcentaje final era del 28,57% frente al 71,43% de sus homólogos varones; los porcentajes en el grupo A2 no se modificaron sensiblemente, situándose la diferencia porcentual en torno al 1%. Si es posible hablar de una diferencia significativa en la categoría más baja, el grupo C2, donde el colectivo masculino ha pasado de un 9,09% a un 36,84%.

Resulta positivo, los porcentajes dentro de la equidad del PDI, tanto en el personal laboral como funcionario en 2019. Concretamente, en el caso del funcionariado, hay 48,84% de mujeres frente al 51,16% de hombres.

En 2015, persistían las desigualdades más significativas en los puestos de dirección ocupados por el PAS funcionario donde, como podemos observar en la siguiente tabla, había

una clara masculinización en las tres jefaturas, con un 73,33% de hombres al frente de la jefatura de servicio, un 62,16% de varones en la jefatura de sección y un 55,56% en la jefatura de negociado. Este hecho muestra, consecuentemente, la necesidad de plantear nuevos indicadores de actuación para caminar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Personal de Administración y Servicios.

<b>Puestos de dirección</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Dirección (Jefe/a de Servicio)</b>	4	26,67	11	73,33	15
<b>Dirección Adjunta (Jefe/a de Sección)</b>	14	37,84	23	62,16	37
<b>Subdirección / Dirección Técnica (Jefe/a de Negociado)</b>	44	44,44	55	55,56	99

Tabla 4. Distribución por sexos en los puestos de dirección de PAS de la Universidad de Jaén (Datos correspondientes al 30 de junio de 2015)

Fuente: Gerencia

Fuente: Gerencia

<b>Puestos de dirección</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>Dirección (Jefe/a de Servicio)</b>	6	30,00	14	70,00	20
<b>Dirección Adjunta (Jefe/a de Sección)</b>	22	40,00	33	60,00	55
<b>Subdirección / Dirección Técnica (Jefe/a de Negociado)</b>	71	57,26	53	42,74	124

Tabla 5. Distribución por sexos en los puestos de dirección de PAS de la Universidad de Jaén (datos correspondientes al 31 de diciembre de 2019)

Fuente: Gerencia

En 2020, la distribución de los puestos de dirección, en términos generales, es equilibrada, con un total de 50,25% de presencia masculina frente al 49,75% de mujeres. Ahora bien, este cambio tan significativo viene dado por el importante incremento de mujeres en las Jefaturas de Negociado, con un porcentaje del 57,26% y una presencia equilibrada en la Jefatura de Sección (40%), mientras que la Jefatura de Servicio aún persiste el protagonismo de los hombres, que conforman un 70% de dicho colectivo. Hemos de considerar, por tanto, muy positivo el avance hacia el equilibrio en los tres grupos.

De acuerdo con estos elementos básicos del diagnóstico de la situación con respecto al Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Jaén, se consideraron como objetivos a alcanzar a través de la ejecución de este Plan los siguientes:

- **Objetivo 1.2.1.** Avanzar hacia la igualdad efectiva en cuanto a la representación de mujeres y hombres en las diferentes categorías del personal de administración y servicios.
- **Objetivo 1.2.2.** Fomentar en los cursos de formación dirigidos al PAS, la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Para caminar hacia el cumplimiento de los mismos se plantearon cuatro acciones, que se han cumplido en su totalidad, como a continuación se expone:

<b>Acción 1.2.1.1.</b>	<b>Desarrollar actividades que permitan reconocer las causas y actuaciones a llevar a cabo para mitigar las desigualdades de representación entre mujeres y hombres en las diferentes categorías del PAS funcionario y laboral.</b>
<b>Indicador 1.2.1.1.1.</b>	Nº de cursos de formación ofertados.
<b>Responsable</b>	Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Acciones</b>	Se ha llevado a cabo un análisis, en colaboración con Gerencia, del personal que se ha presentado a los concursos de oposiciones, donde se vislumbra una evolución hacia el equilibrio.

<b>Acción 1.2.1.2.</b>	<b>Promover la inclusión de materias de igualdad de género y no discriminación en los temarios de oposiciones para el acceso a todas las escalas, cuerpos y grupos del PAS.</b>
<b>Indicador 1.2.1.2.1.</b>	% de oposiciones en las que se incorporan dichas materias.
<b>Responsable</b>	Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Acciones</b>	El temario de oposiciones se revisó, en colaboración con la Unidad de Igualdad, incluyendo dichas materias de acuerdo a la normativa establecida para otros temarios de oposiciones por parte de la Junta de Andalucía.

<b>Acción 1.2.1.3.</b>	<b>Promover la inclusión de materias de género y no discriminación en los cursos de promoción interna de todas las escalas de promoción del PAS.</b>
<b>Indicador 1.2.1.3.1.</b>	% de cursos que incorporan dichas materias.
<b>Responsable</b>	Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Acciones</b>	Si bien en los últimos años no se han realizado cursos de promoción interna, para cuando se impartan se contempla su inclusión, así como en las acciones formativas.

<b>Acción 1.2.2.1.</b>	<b>Garantizar la presencia permanente de acciones formativas en materia de igualdad de género en el Plan de Formación del PAS.</b>
<b>Indicador 1.2.2.1.1.</b>	Número de cursos ofertados.
<b>Responsable</b>	Gerencia

Nivel de ejecución	Realizada
Acciones	Se han ofertado cursos en materia de igualdad de género, si bien en la última oferta no se impartió, por lo que es necesario realizar acciones de sensibilización entre el personal del PAS de la importancia de recibir este tipo de formación.

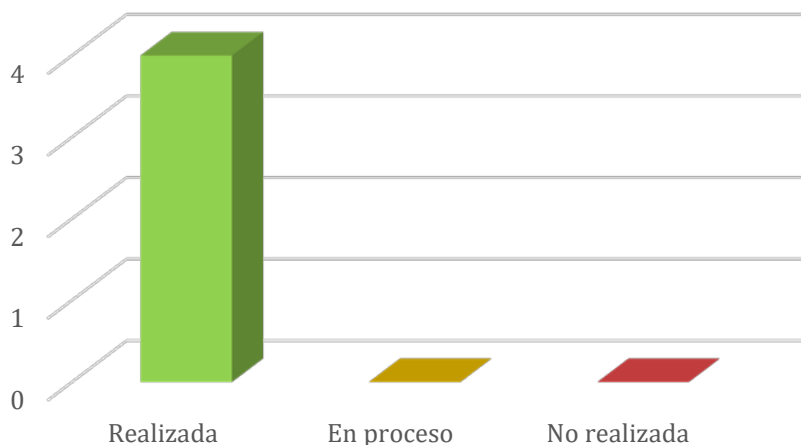


Figura 5. Grado de ejecución de las acciones comprendidas en el eje 1.2 del II Plan de Igualdad por nivel de cumplimiento  
Fuente: elaboración propia

### Sub-eje 1.3 Alumnado

En el curso 2015/2016, el porcentaje de alumnas de nuevo ingreso de la Universidad de Jaén se había incrementado en un 2,61%, constituyendo el 54,61% del total del alumnado: de 13226 matrículas, 6787 eran mujeres, lo que representaba un 51,32%. Esta mayor presencia de la mujer en términos absolutos dentro del colectivo del alumnado sigue la misma tendencia que se registra en el conjunto de universidades públicas españolas.

Sin embargo, dicha presencia equilibrada de los dos sexos dentro del alumnado de la Universidad de Jaén no se correspondía con una distribución equilibrada cuando se consideran las diferentes ramas de conocimiento a la que pertenecen las enseñanzas que se imparten en esta Universidad. Esta realidad, que también se corresponde con un patrón a nivel nacional, planteaba una fuerte segregación horizontal, en la que mientras que las ramas pertenecientes a Ciencias Sociales y Jurídicas, Humanidades, Trabajo Social y Ciencias de la Salud, las mujeres ocupan la mayor proporción entre el alumnado, otras titulaciones pertenecientes a la rama de Ingenierías, están fuertemente masculinizadas.

Este hecho se traducía en que tan sólo en las Facultades de Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias Experimentales se alcance una presencia equilibrada, registrándose un máximo de presencia masculina en la Escuela Politécnica Superior de Jaén (84,68%) y de femenina en la Facultad de Trabajo Social (85,76%). En la figura que presentamos a continuación, se muestra la distribución entre los dos sexos del alumnado de los diferentes centros de la

Universidad de Jaén, en lo relativo a títulos de primer y segundo ciclo y grados en el año 2016, cuando entra el vigor este plan.

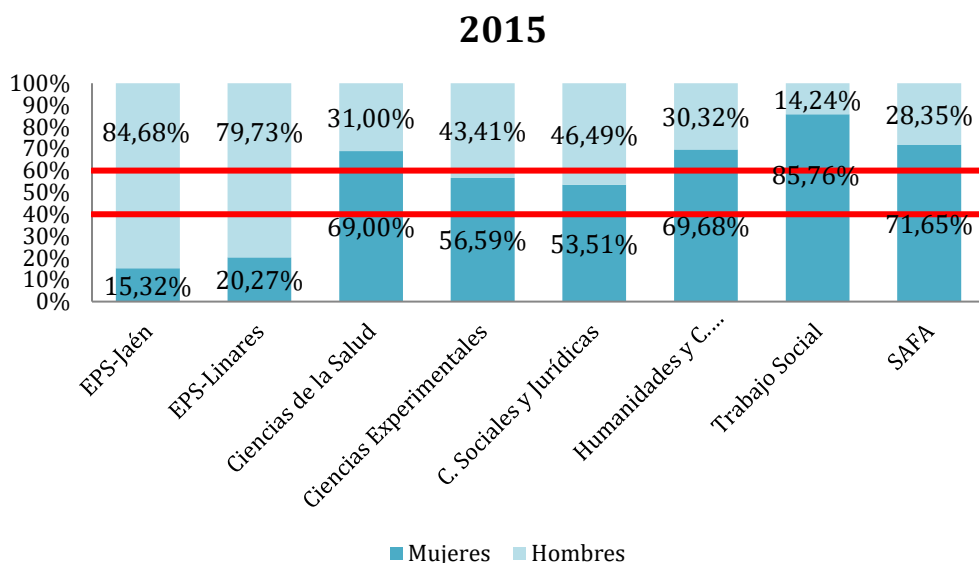


Figura 6. Distribución por sexos del alumnado de primer y segundo ciclos y grados de los diferentes centros de la Universidad de Jaén (datos correspondientes a octubre de 2015)  
Fuente: Anuario Estadístico

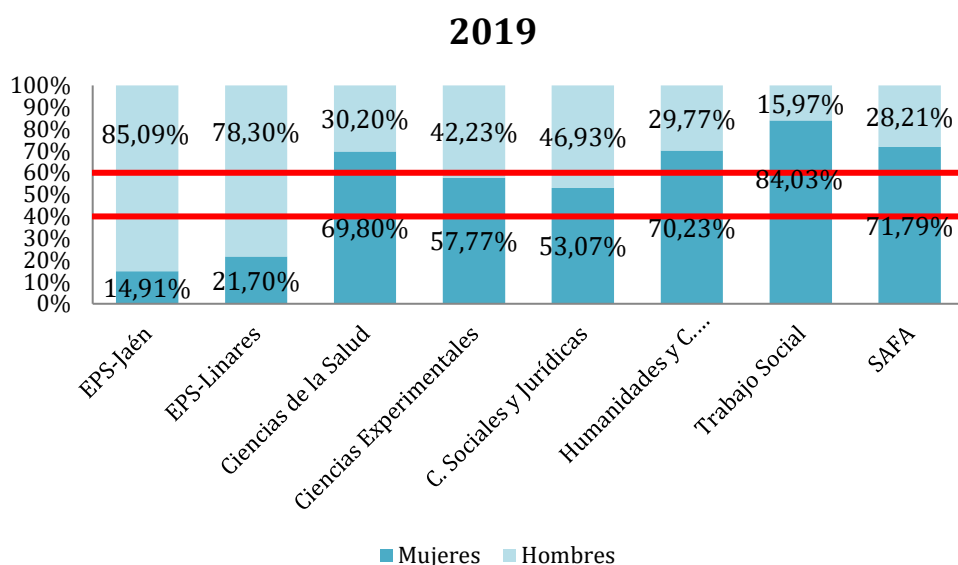


Figura 7. Distribución por sexos del alumnado de primer y segundo ciclos y grados de los diferentes centros de la Universidad de Jaén (datos correspondientes a diciembre de 2019)  
Fuente: Anuario Estadístico

En el curso 2019-2020, la distribución del alumnado por ramas de conocimiento mantiene unos porcentajes similares: el alumnado femenino de Trabajo Social ha descendido escasamente un 1% mientras que se consolida la masculinización de las dos Escuelas Politécnicas Superiores de Jaén y Linares respectivamente. Los datos evidencian dos realidades. En primer lugar, que las pervivencias ideológicas que identifican aptitudes y actitudes genéricas en la formación superior y ejercicio profesional siguen vigentes en el imaginario colectivo. En segundo, que los desequilibrios, lejos de corregirse con el tiempo,

y a pesar de las acciones llevadas a cabo para su reflexión y deconstrucción, se afianzan y perpetúan, por lo que es imprescindible realizar acciones formativas que posibiliten la igualdad real de oportunidades más allá del marco normativo igualitario.

Las mujeres son mayoría entre el alumnado egresado de la Universidad de Jaén en la última década, y también es mayor la presencia del colectivo femenino en los másteres oficiales de nuestra Universidad, representando éstas 58,7% del alumnado matriculado.

Sin embargo, y tal como tuvimos ocasión de analizar para el curso 2015-2016, dicha situación se invertía al analizar el alumnado matriculado en los estudios de doctorado, donde el porcentaje de alumnado masculino se elevaba a un 56,96% frente a un 43,04% de mujeres. En el curso 2019, la distancia entre ambos colectivos se ha reducido, constituyendo los doctorandos varones un 53,1% frente al 46,9% de doctoradas, caminando lentamente hacia el equilibrio. No obstante, es importante señalar que la prolongación del periodo formativo que implica la realización de una tesis doctoral continúa siendo un obstáculo para la población femenina, especialmente entre el alumnado que compagina su actividad laboral con la realización de una tesis doctoral, pues continúa siendo mayor su implicación en la conciliación y corresponsabilidad familiar, un reflejo de la propia realidad social.

Teniendo en cuenta los resultados expuestos, se plantearon dos objetivos:

- **Objetivo 1.3.1.** Contribuir a visibilizar el papel que desempeñan las personas que pertenecen al sexo infrarrepresentado en aquellas disciplinas del conocimiento en donde no existe una presencia equilibrada, con el fin de superar los estereotipos que provocan estas situaciones.
- **Objetivo 1.3.2.** Incrementar la oferta formativa en materia de género para desterrar las pervivencias ideológicas y sociales que dificultan una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las ramas del conocimiento, así como en las distintas etapas de la formación universitaria.

Para alcanzar dichos objetivos se plantearon las siguientes acciones:

<b>Acción 1.3.1.1.</b>	<b>Realizar actividades que ayuden a visibilizar el papel que profesionalmente desarrollan las mujeres en ámbitos que han venido presentando tradicionalmente una mayor presencia de hombres.</b>
<b>Indicador 1.3.1.1.1.</b>	Nº de actividades desarrolladas.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de transferencia del conocimiento, empleabilidad y emprendimiento
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Acciones</b>	Entre otras podemos destacar el Programa Univergem, los proyectos de emprendimiento o el vivero de empresas.

<b>Acción 1.3.1.2</b>	<b>Realizar actividades que ayuden a visibilizar el papel profesionalmente desarrollan los hombres en ámbitos</b>
-----------------------	---

	<b>que han venido presentando tradicionalmente una mayor presencia de mujeres.</b>
<b>Indicador 1.3.1.2.1.</b>	Nº de actividades desarrolladas.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de transferencia del conocimiento, empleabilidad y emprendimiento
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>En proceso</b>
<b>Actuaciones/recomendaciones</b>	Se han llevado a cabo talleres en las ediciones de la Noche de los Investigadores, si bien aún no hay una conciencia generalizada de la importancia de caminar hacia el equilibrio en profesiones tradicionalmente feminizadas, siendo la misma fundamental para la consecución de la igualdad.

<b>Acción 1.3.2.1.</b>	<b>Realizar campañas específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de Bachillerato y segundo curso de Ciclos de Formación Superior en los “Encuentros UJA”, orientadas a combatir estereotipos de género en la elección de estudios universitarios.</b>
<b>Indicador 1.3.2.1.1</b>	Nº de campañas realizadas.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de estudiantes
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>No realizada</b>
<b>Recomendaciones</b>	En los encuentros UJA no se ha realizado ningún tipo de sensibilización a este respecto, aunque sí se están realizando campañas en centros educativos de primaria y secundaria, especialmente en las dos Escuelas Politécnicas de la Universidad de Jaén.

<b>Acción 1.3.2.2.</b>	<b>Promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los órganos de representación de estudiantes.</b>
<b>Indicador 1.3.2.2.1.</b>	% de hombres y mujeres en la composición de dichos órganos.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de estudiantes y Consejo de Estudiantes
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Acciones</b>	La composición del Consejo de Estudiantes es equilibrada.

<b>Acción 1.3.2.3.</b>	<b>Crear un voluntariado con formación en igualdad en el colectivo del alumnado.</b>
<b>Indicador 1.3.2.3.1</b>	Número de acciones desarrolladas por dicho voluntariado.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Estudiantes, Asociaciones de Estudiantes y Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>En proceso</b>
<b>Actuaciones/recomendaciones</b>	Se han realizado reuniones con el Consejo de Estudiantes y con las diversas asociaciones para que expusieran en las mismas sus demandas de formación en materia de igualdad, y también se han financiado desde la Unidad de Igualdad acciones solicitadas por los mismos en las campañas del 25-N y 8-M.



	Durante el curso 2019-2020 están previstos siete cursos de formación en materia de igualdad de género.
--	--

<b>Acción 1.3.2.4.</b>	<b>Organizar actividades de formación en materia de igualdad de género en el Colegio Mayor Domingo Sabio.</b>
<b>Indicador 1.3.2.4.1.</b>	Número de participantes en las mismas desagregados por sexos.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de estudiantes
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Acciones</b>	Se han dado tres charlas, una por curso académico, excepto en el curso 2018-2019, con un número de participantes en torno a 30.

<b>Acción 1.3.2.5.</b>	<b>Organizar actividades con perspectiva de género dirigidas a egresadas y egresados de la Universidad de Jaén con el fin de facilitar su acceso al mercado laboral y promover la creación de redes y el asociacionismo.</b>
<b>Indicador 1.3.2.5.1.</b>	Número de actividades desarrolladas.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de transferencia del conocimiento, empleabilidad y emprendimiento
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Acciones</b>	En este ámbito podemos destacar la participación en el Programa Univergem destinado a la empleabilidad y el emprendimiento de las mujeres universitarias, y la reciente incorporación al programa Innovatia 8.3, cuyo principal objetivo es introducir la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en la creación de empresas.

Como conclusiones generales para este eje, podemos afirmar que se ha incrementado considerablemente, tanto el número de actividades formativas y de divulgación como el nivel de implicación de los responsables de cada una de las acciones. Sin embargo, resulta prioritario hacer reflexionar a la comunidad universitaria, y a la sociedad en general, sobre la importancia de lograr el equilibrio en todos los ámbitos formativos y profesionales para garantizar la igualdad plena. En este sentido, es vital trabajar en pro de la equidad, no sólo en aquellos tradicionalmente masculinizados, que ya están siendo abordados desde numerosos programas vinculados fundamentalmente a la presencia femenina en las STEM, sino también, como recoge la acción 1.3.1.2 en los que han sido exclusivos del ámbito femenino, pues reproducen igualmente estereotipos genéricos y llevan implícito además, el desprestigio propio de las salidas profesionales “naturalmente femeninas”, ampliando y diversificando las acciones formativas y divulgativas para corregir las diferencias amparadas en las asignaciones genéricas.

Incluimos, por último, una figura que evalúa el eje primero en su totalidad, donde podemos afirmar que el balance de realización del mismo es positivo, con el 94% de las acciones realizadas y en progreso. Aun así, debemos seguir impulsando las acciones vinculadas a la corrección de los desequilibrios genéricos vigentes, tanto en la formación

superior como en el ejercicio profesional, así como trabajar de forma coordinada con el Consejo de Estudiantes y las Asociaciones de Estudiantes para articular una sección específica de igualdad que promueva acciones formativas, divulgativas y de sensibilización en el colectivo del alumnado.

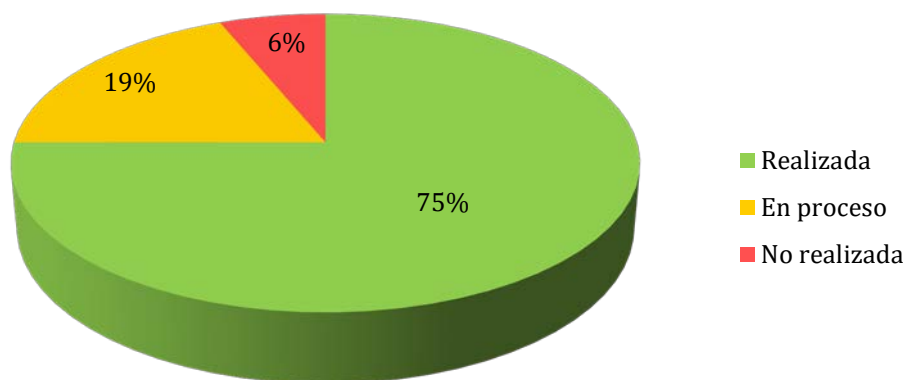


Figura 8. Grado de ejecución de las acciones comprendidas en el eje 1 del II Plan de Igualdad por nivel de cumplimiento  
Fuente: elaboración propia

## **Eje 2. Las misiones**

---

El segundo eje de este Plan hacía referencia a las misiones propias de la Universidad de Jaén, y por ello, las acciones e indicadores respondían al objetivo general de lograr la igualdad en todas las actividades que se desarrollen dentro de esta institución, con un carácter transversal.

Teniendo en cuenta las funciones principales de la universidad, de acuerdo con la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, el segundo eje se estructuró en tres sub-ejes, que se dedican respectivamente a la Docencia, a la Investigación (incluyendo el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, así como las tareas de transferencia de los resultados) y a la Gestión (incluyendo las tareas de Gobierno y Representación), mientras que la misión relativa a la Extensión Universitaria, si bien se considera de una forma transversal en todo el Plan, se aborda especialmente en el Eje 5, dedicado a la Información y Proyección Institucional.

### **Sub-eje 2.1 Docencia**

En lo que respecta a la actividad docente en la Universidad de Jaén, conviene destacar el incremento del número de investigadores y fundamentalmente de investigadoras en estudios de género y teoría feminista, una realidad que ha permitido incrementar la oferta formativa especializada, que, si bien se ha consolidado en algunos grados a través de asignaturas específicas troncales, obligatorias u optativas (Grado de Educación Primaria, Grado de Educación Social o Grado de Trabajo Social entre otros), llega a la totalidad de las titulaciones a través de los contenidos transversales de las diferentes asignaturas. No obstante, el profesorado con formación e implicación en materia de igualdad y género debe incrementarse en los próximos años para garantizar la formación integral del alumnado en todas las áreas de conocimiento.

En cuanto a postgrado, se imparte el Máster Propio “Derecho de género: dimensiones jurídicas y Tutela Jurisdiccional”, y desde el curso 2016-2017 se imparte en la universidad de Jaén el “Máster Universitario en Análisis Crítico de las Desigualdades de Género e Intervención Integral en Violencia de Género”, que ha incrementado progresivamente su demanda, evidenciando un mayor grado de concienciación en torno a la necesidad de formación en materia de igualdad de género por parte de la comunidad universitaria, así como su aplicación en el desempeño del ejercicio profesional.

En la actualidad, carecemos en la Universidad de Jaén de un programa de Doctorado específico en materia de género, si bien se está realizando en la actualidad un análisis en torno a la viabilidad del mismo o bien ampliar las líneas de género en los Programas de Doctorado ya existentes.

En este contexto se enmarcaban los dos objetivos que se plantearon en el presente plan para el sub-eje de docencia:

- **Objetivo 2.1.1.** Incorporación de docencia sobre la igualdad de género y no discriminación como elemento básico en la formación en valores del alumnado.
- **Objetivo 2.1.2.** Proyectar una imagen libre de estereotipos por razón de género en las actividades docentes y en su documentación asociada.

Para alcanzar dichos objetivos se plantearon cinco acciones; pasamos a continuación a analizar su grado de cumplimiento:

<b>Acción 2.1.1.1.</b>	<b>Incorporar contenidos relativos a la igualdad de género en la oferta de postgrado de la Universidad de Jaén.</b>
<b>Indicador 2.1.1.1.1.</b>	Oferta de postgrado en igualdad de género.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de coordinación y calidad de las enseñanzas
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Desde el curso 2016-2017 se imparte en nuestra Universidad el Máster Universitario en Análisis Crítico de las Desigualdades de Género e Intervención Integral en Violencia de Género. Dentro de las actividades específicas de los programas de doctorado, se han impartido tres talleres/seminarios relacionados con la perspectiva de género en investigación.

<b>Acción 2.1.1.2.</b>	<b>Incorporar contenidos relativos a la igualdad de género y la no discriminación en la oferta de enseñanza no reglada (cursos de verano) de la Universidad de Jaén, tanto de carácter específico como en otros programas.</b>
<b>Indicador 2.1.1.2.1.</b>	Oferta de cursos con incorporación de contenidos relativos a la igualdad de género.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de coordinación y calidad de las enseñanzas
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Se han incorporado tanto contenidos en la oferta de las distintas sedes como cursos específicos; un ejemplo de ello es el curso: “La violencia de género. Preguntas y respuestas” en la Sede Intendente Pablo Olavide de la Carolina (2019).

<b>Acción 2.1.2.1.</b>	<b>Revisar las guías docentes y programas de las asignaturas impartidas en la Universidad de Jaén para asegurar su adecuación a las recomendaciones en materia de utilización no sexista del lenguaje.</b>
<b>Indicador 2.1.2.1.1</b>	% de programas docentes revisados y de información proporcionada al alumnado sobre las titulaciones.
<b>Responsable</b>	Centros y Departamentos
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>En proceso</b>
<b>Actuaciones/recomendaciones</b>	Aunque son numerosos los Centros y Departamentos que han realizado dicha revisión, aún quedan guías y programas que no contemplan el lenguaje inclusivo.

<b>Acción 2.1.2.2.</b>	<b>Crear un espacio dentro de la web de la Unidad de Igualdad para compartir recursos docentes con perspectiva de género que se estén realizando en la Universidad de Jaén.</b>
<b>Indicador 2.1.2.2.1.</b>	Número de recursos compartidos en la web.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	El espacio se creó en el curso 2016-2017, se renueva anualmente y está disponible en la web de la Unidad de Igualdad, actualizándose periódicamente. <a href="https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/recursos-0">https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/recursos-0</a>

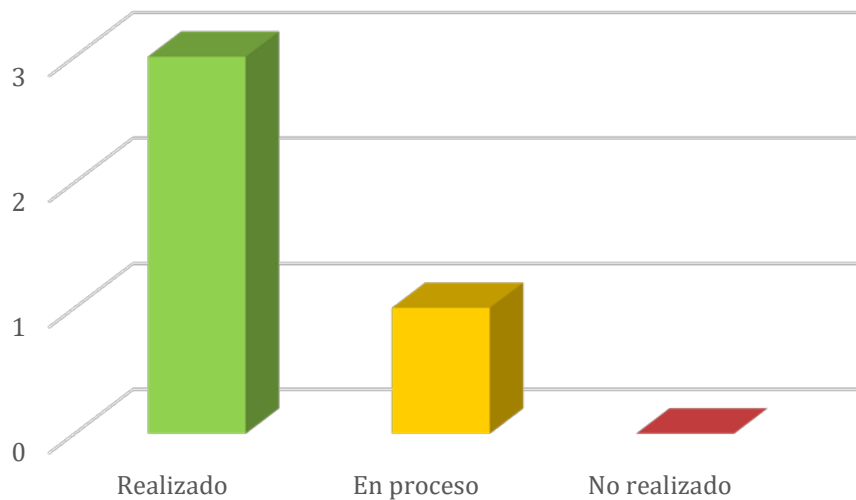


Figura 9. Grado de ejecución de las acciones comprendidas en el eje 2.1 del II Plan de Igualdad por nivel de cumplimiento  
Fuente: elaboración propia

De todo lo expuesto anteriormente, se deduce que el III Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén que se negocie en los próximos meses, debe orientarse a impulsar la implicación de Centros y Departamentos tanto en la formación en materia de género como en garantizar que el lenguaje utilizado en toda la documentación administrativa y docente que emane de los mismos sea inclusiva.

También se ha consolidar desde el Centro de Estudios de Postgrado, así como desde el Secretariado de Formación Permanente, la oferta formativa reglada en materia de igualdad y con perspectiva de género.

### **Sub-eje 2.2 Investigación**

En este sub-eje, el Plan recogió las actividades que dentro de la Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación se desarrollan en el ámbito de la Universidad de Jaén, tanto en su plan propio de investigación (2017-2019), como a través de los grupos de

investigación reconocidos dentro del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación (2007-2013) (Decreto 87/2007, de 27 de marzo).

El papel de la investigación en este ámbito no se limita al desarrollo de estudios en la temática de la igualdad de género, sino que va mucho más allá, con el reconocimiento del papel que desempeñan las mujeres que participan en actividades investigadoras, pues su contribución es esencial para los grupos de investigación, colaborando de una forma importante a la superación de estereotipos, a través de la difusión y divulgación de sus actividades a la sociedad en general.

En cuanto a los grupos de investigación, su trabajo desempeñado en materia de género ha sido determinante en los últimos años, en la detección de situaciones de desigualdad no sólo a nivel social sino también en el ámbito de la docencia y la investigación universitaria, así como en relación a la propuesta de soluciones al respecto.

En este II Plan se consideró necesario apoyar especialmente al sexo claramente infrarrepresentado en materia de investigación -las mujeres-, implementando medidas de acción positiva que contribuyan a incrementar su presencia y liderazgo tanto en los proyectos de investigación como en la dirección de grupos de investigación, visibilizándolas como agentes de conocimiento, así como promoviendo la investigación con perspectiva de género en los distintos campos de conocimiento.

Teniendo en cuenta todos estos factores, los objetivos que se propusieron para este sub-eje fueron los siguientes:

- **Objetivo 2.2.1.** Aplicar medidas de acción positiva para favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de investigación.
- **Objetivo 2.2.2.** Impulsar el papel de la mujer en los puestos de responsabilidad de los proyectos y grupos de investigación.

Para avanzar en la consecución de dichos objetivos se plantearon cinco acciones; veamos cuál ha sido su grado de cumplimiento:

<b>Acción 2.2.1.1.</b>	<b>Incluir medidas que beneficien en el baremo a los grupos de investigación cofinanciados por el Plan Propio de la Universidad de Jaén con presencia equilibrada de sexos.</b>
<b>Indicador 2.2.1.1.1.</b>	Incorporación de las medidas de acción positiva.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	En el Plan Propio de Investigación se añade un punto en el baremo a los grupos de investigación equilibrados.

<b>Acción 2.2.1.2.</b>	<b>Incluir en el Plan de Investigación propio de la Universidad de Jaén medidas que beneficien en el baremo aquellos proyectos de investigación cuya investigadora principal sea una mujer.</b>
<b>Indicador 2.2.1.2.1.</b>	Incorporación de las medidas de acción positiva.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	En el Plan Propio de Investigación se añade un punto en el baremo total en los proyectos cuya IP sea mujer.

<b>Acción 2.2.2.1</b>	<b>Celebrar reuniones anuales con el Vicerrectorado de Investigación donde se informe de las convocatorias internacionales, nacionales y autonómicas en materia de igualdad de género o que contemplen dicho ámbito como materia de investigación o acción.</b>
<b>Indicador 2.2.2.1.1.</b>	Desarrollo de las reuniones y elaboración de informes de evolución y de propuestas de medidas, si procede.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>No Realizada</b>
<b>Recomendaciones</b>	Implicar al Vicerrectorado de Investigación en la difusión e información a la comunidad universitaria de las convocatorias de investigación específicas de igualdad o las generales que contemplan dicho ámbito como materia de investigación, así como las ayudas del Instituto de la Mujer que pueden proyectarse en acciones de investigación.

<b>Acción 2.2.2.2.</b>	<b>Fomentar jornadas científicas y divulgativas sobre mujer e investigación.</b>
<b>Indicador 2.2.2.2.1.</b>	Número de jornadas celebradas.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Investigación.
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	El 13 de diciembre de 2018 se celebró el Primer Seminario “Mujeres UJA de éxito internacional”, organizado por la OFIPI. Se recomienda consolidar este evento con carácter anual en torno a la efeméride del 8 de marzo.

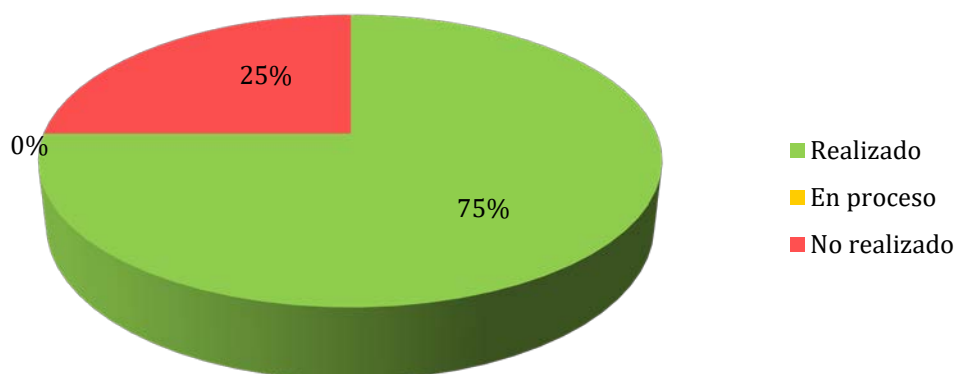


Figura 10. Grado de ejecución de las acciones comprendidas en el eje 2.2 del II Plan de Igualdad por nivel de cumplimiento  
Fuente: elaboración propia

A diferencia de los resultados en materia de investigación, en el I Plan de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2011-2015), donde un 75% de las acciones contempladas en este ámbito no se habían realizado, las reuniones bilaterales realizadas por parte de la comisión que elaboró el II Plan de Igualdad así como de la Dirección de la Unidad de Igualdad han sido decisivas en el grado de implicación y compromiso por parte del Vicerrectorado de Investigación, invirtiéndose la tendencia con sólo un 25% de las acciones sin realizar.

No obstante, en la comisión se abordó una problemática generada en torno a la acción 2.2.2.1 referente a beneficiar en el baremo a los proyectos de investigación con presencia equilibrada, que nos había trasladado el Vicerrectorado de Investigación y también se había recogido en la Unidad de Igualdad a través de las quejas y demandas del profesorado.

La acción, en aquellas áreas fuertemente masculinizadas o feminizadas, lejos de garantizar medidas de acción positiva para las investigadoras, las estaba perjudicando porque no podían garantizar la presencia equilibrada en los proyectos, por lo que se planteó de cara a la elaboración del III Plan de Igualdad, así como en las acciones del Plan de Igualdad relacionadas con el Plan Propio de Investigación de la Universidad de Jaén, sustituir dicha medida por otras que garanticen la igualdad efectiva.

El III Plan de Igualdad debe ser ambicioso y contemplar medidas que contribuyan a reducir los sesgos de género en materia de investigación, y que repercutan progresivamente en el camino hacia el equilibrio que debe lograrse en todas las figuras del PDI, con especial incidencia en el cuerpo del profesorado Titular y Catedrático.

### **Sub-eje 2.3 Gobierno, Gestión y Representación**

Dentro de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modificó la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, se plantea, como uno de los objetivos de la reforma, la



necesidad de establecer medidas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de las mujeres en los grupos de investigación. De esta forma, se establece en su Preámbulo que *“los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios”*. En esa línea se establecen en el sub-eje 2.3, destinado a las misiones de la Universidad ligadas al gobierno, la gestión y la representación de la Institución, una serie de medidas encaminadas a alcanzar el objetivo fundamental de la presencia equilibrada en todos los órganos.

### **Claustro Universitario.**

De acuerdo a lo estipulado en el art. 36 de los Estatutos de la Universidad de Jaén, el Claustro Universitario es el máximo órgano de representación de la Comunidad Universitaria, al que le corresponden las funciones que se le atribuyen en la Ley Orgánica de Universidades y los presentes Estatutos. La constitución del mismo está compuesta por el/la Rector/a que lo presidirá, el/la Secretario/a General, el/la Gerente, y por trescientos representantes de los distintos Sectores de la Comunidad Universitaria (PDI, PAS y alumnado) en los términos que se recoge en el I Plan (pág. 30).

Los días 4 de abril de 2011 y 10 de marzo de 2015, respectivamente, se celebraron elecciones a Claustro Universitario, quedando su composición en cuanto a la distribución desagregada por sexos de la siguiente forma:

Claustro Universitario	2015				2019			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Miembros natos (Rector/a, Secretario/a General, Gerente)</b>	2	66,67	1	33,33	2	66,66	1	33,34
<b>Profesorado Doctor con vinculación permanente a la Universidad</b>	102	67,11	50	32,89	91	59,47	62	40,53
<b>Resto PDI</b>	23	82,14	5	17,86	19	57,60	14	42,40
<b>PAS Funcionario</b>	10	66,67	5	33,33	10	66,67	5	33,33
<b>PAS Laboral</b>	9	60	6	40	8	53,33	7	46,67
<b>Alumnado</b>	43	54,43	36	45,57	45	53,57	39	46,43
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>	<b>64,6</b>	<b>103</b>	<b>35,4</b>	<b>175</b>	<b>57,66</b>	<b>128</b>	<b>42,34</b>

Tabla 6. Distribución por sexos de la composición del Claustro Universitario en 2015 y 2019  
Fuente: Secretaría General

El Claustro Universitario constituido tras las elecciones del 2 de abril de 2019, muestra cómo se ha mantenido o incrementado la presencia femenina, también en el alumnado

universitario. La única excepción ha sido el colectivo de los miembros natos, que mantiene el 33,34% de presencia femenina, inferior al equilibrio. En el resto de los grupos existe un balance general de equilibrio que debe mantenerse y consolidarse en nuestra universidad.

### Consejo de Gobierno.

Es el órgano de gobierno de la Universidad (art.15.1 de la LOM/LOU) cuya composición se recoge en la normativa de la Universidad de Jaén, tiene una estructura resultante de la adaptación de los Estatutos de la Universidad de Jaén a la LOM/LOU, que introdujo como reformas fundamentales la consideración de las Vicerrectoras y Vicerrectores como miembros natos del Consejo de Gobierno y la incorporación del PDI Doctor con vinculación permanente a la universidad.

Consejo de Gobierno	2015				2019			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Miembros natos (Rector/a, Secretario/a General, Gerente, Vicerrectores/as)</b>	2	66,67	1	33,33	2	66,67	1	33,33
<b>Designados por el Rector</b>	4	50	4	50	6	60	4	40
<b>Profesorado doctor con vinculación permanente a la Universidad</b>	4	50	4	50	3	37,50	5	62,50
<b>Resto PDI</b>	1	50	1	50	0	0	1	100
<b>Decanos/as y Directores/as de Escuela</b>	3	75	1	25	2	50	2	50
<b>Directores/as de Departamento</b>	5	62,50	3	37,50	5	62,50	3	37,50
<b>PAS</b>	2	100	0	0	1	50	1	50
<b>Alumnado</b>	3	75	1	25	2	50	2	50
<b>Representantes del Consejo Social</b>	1	33,33	2	66,67	2	66,67	1	33,33
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>59,20</b>	<b>17</b>	<b>40,80</b>	<b>23</b>	<b>53,48</b>	<b>20</b>	<b>46,52</b>

Tabla 7. Composición del Consejo de Gobierno en los años 2015 y 2019, desagregada por sexos  
Fuente: Secretaría General

Como podemos observar en la tabla, al margen de los miembros natos, analizados anteriormente, en los tres siguientes grupos, tanto en el conjunto de personas designadas por el Rector, el profesorado doctor con vinculación permanente y el resto del personal docente e investigador muestran una presencia equilibrada en función del sexo, con porcentajes en torno al 50%, incluso entre los decanos/as y directores de escuelas, que en 2015 presentaban un 75% de presencia masculina pese a la propia estructura sexuada, fundamentalmente de los Departamentos, como se expondrá a continuación.

### Consejo de Dirección y Equipo Amplio de Dirección.

El Consejo de Dirección es el órgano colegiado de la Universidad de Jaén para la asistencia del Rector/a según se define en el art.47 de los Estatutos de la Universidad de Jaén. Tras las elecciones celebradas el día 2 de abril de 2019, el Consejo de Dirección está presidido por el Rector y compuesto por cinco Vicerrectores y cinco Vicerrectoras, llegando con ello al equilibrio, además de la Secretaria General, el Gerente y el Delegado del Rector para la Fundación Universidad-Empresa y Relaciones con Entidades de Innovación.

Equipos de dirección y secretariado	2016				2019			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Rector Equipo: Vicerrectorados, Gerencia, Secretaría General y Delegado del Rector</b>	7	58,33	5	41,67	9	64,28	5	35,72
<b>Direcciones de Secretariado</b>	20	71,43	8	28,57	13	54,20	11	45,80
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>67,50</b>	<b>13</b>	<b>32,50</b>	<b>22</b>	<b>55,55</b>	<b>16</b>	<b>44,45</b>

Tabla 8. Composición del equipo de dirección los años 2016 y 2019, desagregada por sexos  
Fuente: Secretaría General

En el equipo de dirección que se conformó tras las elecciones del 2 de abril, se ha perdido el equilibrio precedente en detrimento de la representación femenina, que ha quedado reducida al 35,72%, mientras se mantienen los porcentajes equilibrados en el equipo amplio, conformado por las direcciones de secretariado.

### Consejo Social.

Es el órgano de Participación de la Sociedad en la Universidad; su composición, tal y como se refleja en la tabla que exponemos a continuación, viene regulada por el art.19 de la Ley Andaluza de Universidades.

Consejo Social	2015				2019			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Presidente/a</b>	1	100	0	0	1	100	0	0
<b>Secretario/a (Parlamento de Andalucía)</b>	0	0	1	100	0	0	1	100

<b>Miembros natos (Rector/a, Secretario/a General, Gerente/a)</b>	2	66,67	1	33,33	2	66,67	1	33,33
<b>Representantes del Consejo de Gobierno (PDI, PAS, Alumnado)</b>	3	100	0	0	0	0	3	100
<b>Vocales designados/as por el Parlamento de Andalucía</b>	2	66,67	1	33,33	2	50	2	50
<b>Vocales designados/as por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía</b>	2	50	2	50	1	33,33	2	66,67
<b>Vocales designados/as por el Consejo de Gobierno de la Universidad</b>	2	50	2	50	4	100	0	0
<b>Vocales designados/as por las organizaciones sindicales</b>	2	100	0	0	2	100	0	0
<b>Vocales designados/as por las organizaciones empresariales</b>	2	100	0	0	2	100	0	0
<b>Vocales designados/as por las organizaciones de economía social</b>	1	100	0	0	0	0	1	100
<b>Vocales designados/as por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias</b>	0	0	2	100	2	100	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>65,38</b>	<b>9</b>	<b>34,62</b>	<b>16</b>	<b>61,54</b>	<b>10</b>	<b>38,46</b>

Tabla 9. Composición del Consejo Social los años 2015 y 2019, desagregada por sexos  
Fuente: Consejo Social

En cuanto a la composición del Consejo Social, con respecto a los datos de 2016, los representantes del Consejo de Gobierno eran un 100% hombres y, en la actualidad, son mujeres en un 100%, por lo tanto, revalidamos la situación de desequilibrio, excepcionalmente en beneficio del colectivo femenino; en las dos últimas vocalías también se han producido cambios en la representatividad, también polarizada bien en la representación masculina o en la femenina. Las cifras totales caminan hacia el equilibrio, si bien aún nos encontramos a dos puntos porcentuales del mismo.

### **Otros órganos de representación.**

Dentro de este apartado hemos incluido otros órganos de representación de diferentes colectivos de la Universidad de Jaén, como son los órganos de representación sindical, tanto del PDI (Junta de Personal Docente e Investigador y Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador) como del PAS (Junta de Personal y Comité de Empresa) y el órgano de representación del Alumnado (Consejo de Estudiantes). Como podemos observar en la siguiente tabla, todos están equilibrados desde el punto de vista genérico, con la excepción del Comité de Empresa del PAS.

Órganos de representación	2016				2019			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	%	Nº
<b>Junta PDI</b>	9	52,94	8	47,06	9	52,90	8	47,10
<b>Comité de Empresa PDI</b>	10	66,67	5	33,33	7	53,80	6	46,20
<b>Junta PAS</b>	5	38,46	8	61,54	9	52,70	8	47,30
<b>Comité de Empresa PAS</b>	6	54,55	5	45,45	6	66,60	3	33,40
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>53,57</b>	<b>26</b>	<b>46,43</b>	<b>31</b>	<b>55,30</b>	<b>25</b>	<b>44,70</b>

Tabla 10. Distribución por sexos de los órganos de representación sindical en 2015 y 2019  
Fuente: Secretaría General y Servicio de Personal y Organización Docente

Pasamos a continuación a describir la composición de los órganos, tanto individuales como colegiados, de dirección y gestión de los Centros y Departamentos de la Universidad de Jaén.

La Universidad de Jaén cuenta con un total de 7 Facultades y Escuelas, cuyas funciones, siguiendo el art. 10 de los Estatutos de la Universidad de Jaén y el art. 8.1 de la LOMLOU, ya fueron descritos anteriormente en el II Plan (pág. 37). Los Centros cuentan con equipos de dirección que están compuestos por un Decano/a o Director/a, dependiendo de si se trata de Facultades o Escuelas, una Secretaría y un número variable de Vicedecanatos o Subdirecciones.

En cuanto a los puestos de Dirección, tanto la Escuela Politécnica Superior de Jaén como la Escuela Politécnica Superior de Linares, están dirigidas por hombres, si bien, como evidencia la siguiente tabla, en la Escuela Politécnica Superior de Jaén se ha incrementado notablemente la presencia femenina en el equipo de dirección, que en la actualidad presenta un porcentaje de 60-30, mientras que la Escuela Politécnica de Linares mantiene una absoluta masculinización, que persiste después de cuatro años, con un porcentaje de 100% de varones en su Junta directiva, lo que evidencia la necesidad de articular medidas para garantizar la visibilidad y el empoderamiento del profesorado y alumnado femenino de dicha escuela. También están feminizados los equipos de dirección de las Facultades de Trabajo Social y la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.

Equipos de Dirección de Centros	2015				2019			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Facultad de Ciencias Experimentales</b>	4	50	4	50	3	50	3	50
<b>Facultad de Humanidades y CC. Educación</b>	4	33,33	8	66,67	6	50	6	50
<b>Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas</b>	3	27,27	8	72,73	4	30,77	9	69,23
<b>Facultad de Ciencias de la Salud</b>	4	57,14	3	42,86	2	28,57	5	71,43
<b>Facultad de Trabajo Social</b>	1	20	4	80	1	20	4	80
<b>Escuela Politécnica Superior de Jaén</b>	6	60	4	40	6	66,67	3	33,33

<b>Escuela Politécnica Superior de Linares</b>	7	87,50	1	12,50	7	100	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>47,54</b>	<b>32</b>	<b>52,46</b>	<b>29</b>	<b>49,15</b>	<b>30</b>	<b>50,85</b>

Tabla 11. Distribución por sexos de la composición de los equipos de dirección de los centro en 2016 y 2019  
Fuente: Secretaría General

En cuanto a las Facultades, en la actualidad, las Facultades de Humanidades y Ciencias de la Educación, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas están dirigidas por Decanas frente a las Facultades de Trabajo Social y Ciencias Experimentales, a cuyo frente se encuentran Decanos, si bien la mayoría se encuentra en funciones, por encontrarnos en la actualidad en pleno proceso electoral.

El último escalón en la estructura organizativa de la Universidad de Jaén lo conforman los Departamentos, que se rigen para su funcionamiento por los artículos 13 de los Estatutos de la Universidad de Jaén y 9.1 de la LOM/LOU (II Plan, pág. 37), y cuentan con una dirección y una secretaría, y una Sección Departamental en los casos en que el Departamento cuenta con presencia en los dos campus de la Universidad.

<b>Equipos de dirección de Departamentos</b>	<b>2015</b>				<b>2019</b>			
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Dirección</b>	26	72,22	10	27,78	26	74,20	9	25,80
<b>Secretaría</b>	13	38,24	21	61,76	13	37,14	22	62,86
<b>Dirección de Sección Departamental</b>	5	83,33	1	16,67	4	66,66	2	33,34
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>57,89</b>	<b>32</b>	<b>42,11</b>	<b>43</b>	<b>56,58</b>	<b>33</b>	<b>43,42</b>

Tabla 12. Distribución por sexos de la composición de los equipos de dirección de los Departamentos

Fuente: Secretaría General

En 2019 los resultados son similares a 2015, en gran medida porque un número importante de los equipos de dirección de los Departamentos ha revalidado su mandato por otros cuatro años. Con fecha 2015, se habían incrementado en un 6,57% el número de Directoras de Departamento, pero continuaba existiendo una presencia desequilibrada en favor del colectivo masculino que continúa en los mismos términos, incluso mayores, con un 74,20%. Esta cifra se invierte, sin embargo, en el caso de la Secretaría de Departamento, donde el número de mujeres es 22 (62,86%) frente a los 13 secretarios (37,14%), arrojando unos resultados globales cercanos a la presencia equilibrada que encubren la masculinización de las Direcciones de Departamento frente a la feminización de las Secretarías.

### **Grupos de investigación y Seminarios de investigación.**

En la Universidad de Jaén existen en la actualidad 113 grupos de investigación frente a los 131 que existían en 2016, de los cuales 23 están coordinados por mujeres, lo que

representa un 20,40%; si bien se ha incrementado con respecto al 17,43% de representatividad femenina, todavía se sitúa muy lejos del equilibrio.

Además, existen en nuestra Universidad un total de 5 Seminarios Permanentes de Investigación:

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

Los dos primeros están dirigidos por mujeres, precisamente aquellos que tienen como objeto de investigación científica, desde diferentes ramas de conocimiento, cuestiones de género, pero hemos de destacar que se ha ampliado la representatividad de mujeres con la incorporación de una mujer a la coordinación del Seminario permanente de Derechos Humanos.

Dirección de los Grupos de Investigación	2016				2019			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	102	77,86	29	22,14	90	79,60	23	20,40

Tabla 13. Distribución por sexos de la composición de los grupos de investigación  
Fuente: Vicerrectorado de Investigación

La dirección de los grupos de investigación, como ha sido expuesto en el eje 1, continúa liderada por los hombres, incluso se ha incrementado en un 2% en este periodo, con un porcentaje final de directores del 79,60%, una realidad que no es inocua, puesto que conecta directamente con la evolución de la carrera académica y la obtención de méritos vinculada a la misma.

Teniendo en cuenta los resultados expuestos, era necesario desarrollar, en este II Plan de Igualdad, el siguiente objetivo:

- **Objetivo 2.3.1.** Conseguir que la distribución entre hombres y mujeres en los órganos de dirección y gestión de la Universidad de Jaén responda al principio de presencia equilibrada.

Para alcanzar dicho objetivo se plantearon tres acciones, procedemos a continuación a evaluar su grado de cumplimiento:

<b>Acción 2.3.1.1.</b>	<b>Mantener una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la universidad (Consejo de Dirección, Direcciones de Secretariado).</b>
<b>Indicador 2.3.1.1.1.</b>	% de representatividad entre sexos de acuerdo con la estructura del personal de la Universidad de Jaén.
<b>Responsable</b>	Rectorado
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>

<b>Acción 2.3.1.2</b>	<b>Conseguir una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos de dirección de Centros y Departamentos.</b>
<b>Indicador 2.3.1.2.1.</b>	Nº de estructuras de centros y departamentos que cumplen con el principio de presencia equilibrada de acuerdo a su composición.
<b>Responsable</b>	Centros y Departamentos
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>En proceso</b>
<b>Actuaciones/recomendaciones</b>	Si bien la composición de los centros tiende al equilibrio, la situación de la Escuela Politécnica Superior de Linares, con un 0% de presencia femenina en el equipo directivo nos obliga a catalogar esta acción como no cumplimentada. Se hace necesario mantener y desarrollar acciones que favorezcan el avance hacia la composición equilibrada de los equipos directivos de todos los centros y escuelas.

<b>Acción 2.3.1.3</b>	<b>Fomentar la participación en los órganos de representación del PAS y PDI con el fin de conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en estos órganos.</b>
<b>Indicador 2.3.1.3.1.</b>	% de órganos de representación que cumplen con el principio de presencia equilibrada de acuerdo con la estructura del personal del colectivo al que representan.
<b>Responsable</b>	Secciones sindicales
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>



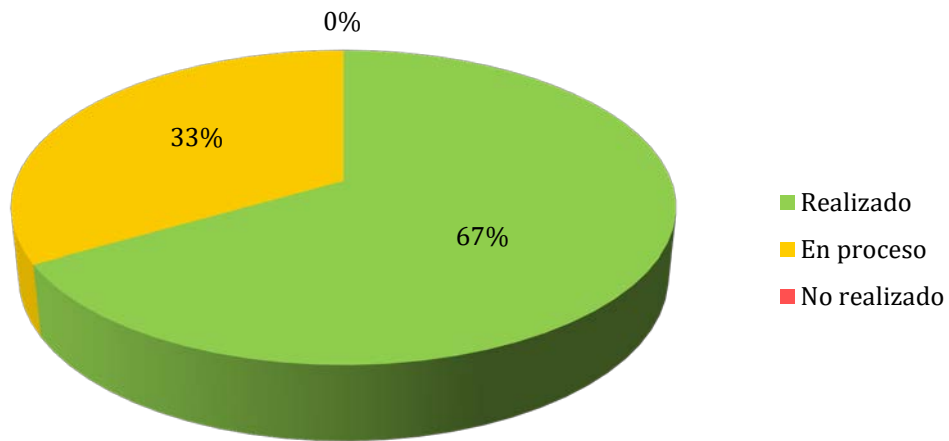


Figura 11. Grado de ejecución de las acciones comprendidas en el eje 2.3 del II Plan de Igualdad por nivel de cumplimiento  
Fuente: elaboración propia

Los resultados expuestos, evidencian que las acciones planteadas han sido realizadas en los órganos centralizados de gobierno, pero no así en la dirección de Centros y Departamentos, donde es necesario diseñar medidas concretas de actuación y gestión para fomentar una presencia equilibrada entre los sexos.

Muestran igualmente los datos aportados cómo la repercusión positiva de los objetivos y acciones presentados en el II Plan en pro de la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Universidad de Jaén han sido especialmente acatadas por los órganos máximos de representación, pero el análisis pormenorizado de la composición interna de Centros y Departamentos, como venimos argumentando, muestra desequilibrios internos para los cuales deberán plantearse objetivos y acciones concretas en el III Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén.

### Eje 3. Corresponsabilidad y medidas de conciliación

La corresponsabilidad defiende que mujeres y hombres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables similares de deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones. La corresponsabilidad, por tanto, es una apuesta más ambiciosa que la conciliación para la igualdad efectiva, pues la conciliación trató de responder a uno de los cambios sociales más profundos de este siglo, la incorporación de la mujer al mercado laboral, con medidas que permitieran a ésta compatibilizar la esfera privada y la pública, mientras que la corresponsabilidad entiende que tanto hombres como mujeres tienen el derecho y el deber de conciliar ambos mundos y que se deben articular medidas para no sólo plantearlo como reconocimiento, sino hacerlo efectivo.

Por ello, hay una relación evidente y directa entre conciliación, corresponsabilidad e igualdad, y la Universidad de Jaén, en su consecución de la igualdad como línea estratégica de actuación, no sólo debe incrementar el grado de satisfacción y bienestar de las personas que conforman la comunidad universitaria, sino que debe garantizar las condiciones óptimas de conciliación, potenciando el ejercicio de estos derechos por parte del colectivo hasta el momento menos representado en este ámbito, el masculino, contribuye también a mejorar los resultados de la propia institución.

Planteamos un único objetivo en este Plan:

- **Objetivo 3.1.1.** Fomentar las medidas conducentes a garantizar el ejercicio de la corresponsabilidad de todas las personas que conforman la comunidad universitaria.

Para alcanzar dicho objetivo se plantean las siguientes acciones:

<b>Acción 3.1.1.1.</b>	<b>Celebrar reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos, Centros y demás reuniones que resulten necesarias para el desarrollo del trabajo, de manera que no interfieran en la vida personal, ni familiar de los y las asistentes, con fijación estimada del tiempo de duración previsto.</b>
<b>Indicador 3.1.1.1.1.</b>	Establecimiento de medidas de control de asistencia y horario de desarrollo de las reuniones convocadas por los diferentes órganos de gobierno de la Universidad de Jaén.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de estrategia y gestión del cambio
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Las convocatorias de las reuniones contemplan la franja horaria de conciliación, así como la hora de comienzo y la estimada para el final de la misma.

<b>Acción 3.1.1.2.</b>	<b>La franja horaria lectiva para el PDI que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo, o familiares dependientes en</b>
------------------------	--

	<b>primer grado de consanguinidad, se desarrollará entre las 9:30 de la mañana y las 20:30 de la tarde.</b>
<b>Indicador 3.1.1.2.1.</b>	Personas que solicitan acogerse a esta medida de corresponsabilidad.
<b>Responsable</b>	Centros
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Esta medida se ha establecido como obligatoria en la normativa del POD y se está aplicando en todos los centros. Todas las solicitudes presentadas han sido atendidas por los centros, interviniendo la Unidad de Igualdad sólo excepcionalmente para mediar en casos puntuales, que igualmente han sido resueltos.

<b>Acción 3.1.1.3.</b>	<b>En la elección de los horarios docentes, el PDI que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo, o familiares dependientes en primer grado de consanguinidad, con alternancia rotativa entre los/las progenitores/as en el caso de que ambos pertenecieran al PDI, ajustar su horario para concentrar la carga lectiva en horario de mañana y, preferentemente, en un máximo de tres tardes para garantizar el ejercicio de su corresponsabilidad.</b>
<b>Indicador 3.1.1.3.1.</b>	Personas que solicitan acogerse a esta medida de corresponsabilidad.
<b>Responsable</b>	Centros
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Igualmente esta medida está contemplada en los criterios generales del Plan de Ordenación Docente: <a href="https://www.ujaen.es/gobierno/second/sites/gobierno_second/files/uploads/plan_docente%202019-20/2_Criterios%2019_20_%20CG_5_6_19.pdf">https://www.ujaen.es/gobierno/second/sites/gobierno_second/files/uploads/plan_docente%202019-20/2_Criterios%2019_20_%20CG_5_6_19.pdf</a>

<b>Acción 3.1.1.4.</b>	<b>Procurar que los cursos de formación del PDI se realicen dentro de la franja horaria de 9.30 a 13.30 y de 16.30 a 19.30.</b>
<b>Indicador 3.1.1.4.1.</b>	Nº de horas impartidas fuera de dicha franja horaria x Nº de asistentes.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Los cursos de formación realizados por el PDI se han realizado dentro de la franja horaria indicada, con una excepcionalidad del 19,8% motivada por las necesidades internas de desarrollo del propio curso o a petición de las personas participantes en el mismo.

<b>Acción 3.1.1.5.</b>	<b>Procurar que los cursos de formación en el puesto de trabajo del PAS se realicen dentro del horario de presencia obligatoria y dentro de la franja horaria de 9:30 a 13:30 y de 16:30 a 19:30.</b>
------------------------	---

<b>Indicador 3.1.1.5.1.</b>	Nº de horas impartidas fuera del horario laboral x Nº de asistentes.
<b>Responsable</b>	Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	La franja horaria del PAS obligatoria es de 9:00 a 14:00, contemplándose flexibilidad horaria en resto de la jornada, con un cumplimiento de 35 horas semanales. Por tanto, los horarios se han realizado dentro del horario de obligado cumplimiento.

<b>Acción 3.1.1.6.</b>	<b>Promover la oferta, por parte de los centros asistenciales de día y asociaciones, de una carta de prestación preferente de servicios para los usuarios de la comunidad universitaria y mantener los presentes, para familiares dependientes cuyo cuidado esté a cargo del personal PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén.</b>
<b>Indicador 3.1.1.6.1.</b>	Nº de carta de prestación de servicios establecidos.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Se establecieron contactos con todos los centros de día, firmando posteriormente un convenio de descuento con el centro de día "Virgen de la Capilla" de Jaén capital.

<b>Acción 3.1.1.7.</b>	<b>Poner en marcha el servicio de educación infantil para hijas e hijos del personal y alumnado de la Universidad de Jaén, con edades comprendidas entre los 0 y 3 años.</b>
<b>Indicador 3.1.1.7.1.</b>	Puesta en marcha del servicio.
<b>Responsable</b>	Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>En proceso</b>
<b>Actuaciones</b>	Las instalaciones donde se ubicará el Centro de Educación Infantil ya están finalizadas. En este momento está valorándose la puesta en marcha del servicio.

<b>Acción 3.1.1.8.</b>	<b>Poner en marcha un servicio de ludoteca en horario de tarde para los hijos/as del PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén, a través del reconocimiento como prácticas profesionales del alumnado de las distintas titulaciones que participen en esta iniciativa.</b>
<b>Indicador 3.1.1.8.1.</b>	Elaboración de un estudio sobre las necesidades concretas (número de plazas distribuidas por edades) del servicio a prestar, necesidades de recursos materiales y humanos.
<b>Responsable</b>	Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>No Realizada</b>
<b>Recomendaciones</b>	La puesta en marcha de este servicio está supeditado a la apertura del centro de Educación Infantil (0-3 años).

<b>Acción 3.1.1.9.</b>	<b>Poner en marcha un servicio de escuelas de verano y/o ludoteca para los hijos/as del personal con edades comprendidas entre 3 y 6 años del PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén, a través del reconocimiento como prácticas profesionales del alumnado de las distintas titulaciones que participen en esta iniciativa.</b>
<b>Indicador 3.1.1.9.1.</b>	Puesta en marcha del servicio.
<b>Responsable</b>	Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Las escuelas de verano de los campus de Jaén y Linares llevan funcionando desde el curso 2013-2014, y desde el curso 2015-2016 se ha integrado también al alumnado comprendido entre los 3 y los 6 años. En el curso 2018-2019 las matriculaciones ascendieron a 169 en el campus de Jaén y 16 en el campus de Linares.

<b>Acción 3.1.1.10.</b>	<b>Mantener la Sala de Lactancia en el Campus de Jaén a disposición de toda la Comunidad Universitaria y crear de una Sala de lactancia en el Campus de Linares.</b>
<b>Indicador 3.1.1.10.1.</b>	Uso de la sala de lactancia y creación de una nueva en el Campus de Linares.
<b>Responsable</b>	Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>En proceso</b>
<b>Actuaciones</b>	La sala de lactancia del Campus de Jaén está en funcionamiento y se han realizado mejoras en su dotación pero no está previsto que se habilite una sala de lactancia en el Campus Científico-Tecnológico de Linares.

<b>Acción 3.1.1.11.</b>	<b>Mantener el procedimiento para la preparación al parto y educación maternal de las mujeres embarazadas de la comunidad universitaria que será impartido en la localidad de Jaén, en los Centros de Salud de los Distritos Sanitarios Jaén-Jaén Sur.</b>
<b>Indicador 3.1.1.11.1.</b>	Nº de mujeres beneficiarias de la medida.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Se ha renovado anualmente el convenio con el distrito sanitario, centralizando la atención en el nuevo centro de salud del Bulevar, para facilitar el acceso desde el recinto universitario durante la jornada laboral.

<b>Acción 3.1.1.12.</b>	<b>Fomentar el disfrute de permisos derivados del ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar, por parte de los hombres pertenecientes tanto a PDI como a PAS de la Universidad de Jaén.</b>
<b>Indicador 3.1.1.12.1.</b>	Realización de medidas de divulgación.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Tanto el PAS como el PDI conocen los permisos y se ha incrementado el número de beneficiarios de los mismos. No obstante la comisión recomienda abrir un espacio en la página web de la Unidad Igualdad donde se recojan los permisos de conciliación y corresponsabilidad para ampliar el nivel de implicación del colectivo masculino.

<b>Acción 3.1.1.13.</b>	<b>Establecer como requisito de prioridad para participar en actividades de formación, en caso de que la demanda de plazas supere la oferta, el hecho de reincorporarse al servicio activo procedentes de permisos de paternidad y maternidad, o de una excedencia para cuidado de hijos/as y atención a familiares dependientes.</b>
<b>Indicador 3.1.1.13.1.</b>	Nº de personas beneficiadas.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	El requisito ha quedado establecido, si bien hasta el momento no se ha utilizado porque en términos generales no hay lista de espera en los cursos de formación, y cuando la ha habido no había personas en las mismas que respondieran a esta casuística.

<b>Acción 3.1.1.14.</b>	<b>Recopilar y difundir entre el PAS y el PDI las medidas de conciliación que se pueden solicitar en la UJA.</b>
<b>Indicador 3.1.1.14.1.</b>	Realización de medidas de divulgación.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Las medidas de conciliación del PDI se han publicado en la normativa del POD y se han dado a conocer en los centros. Las medidas de conciliación y corresponsabilidad del PAS se pueden consultar en la Web de la Unidad de Igualdad: <a href="https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/medidas-de-conciliacion-y-corresponsabilidad-del-pas">https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/medidas-de-conciliacion-y-corresponsabilidad-del-pas</a>

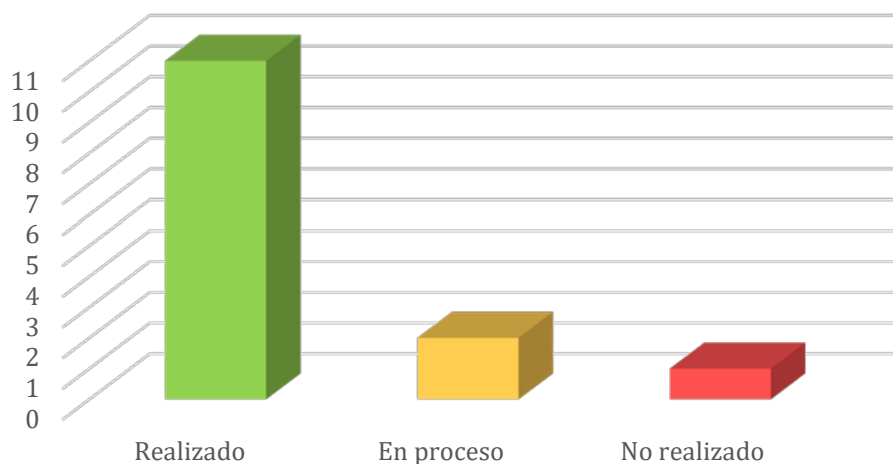


Figura 12. Grado de ejecución de las acciones comprendidas en el eje 3 del II Plan de Igualdad por nivel de cumplimiento  
Fuente: elaboración propia

La primera conclusión, en términos generales, para este eje, es la implicación tanto del Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica así como de los Centros en el cumplimiento de las acciones contempladas para garantizar el ejercicio de conciliación y corresponsabilidad del PDI. Igualmente, se han firmado acuerdos con el Servicio Andaluz de Salud para facilitar la asistencia del profesorado a las clases de preparación al parto y con un centro de día para facilitar la atención de familiares dependientes.

En cuanto al PAS, se ha publicado en la página web de la Unidad de Igualdad las medidas de conciliación y corresponsabilidad, cuya flexibilidad permite conciliar la vida familiar y laboral a dicho colectivo, e igualmente se han aplicado las acciones que garantizaban dicha conciliación en la realización de los cursos de formación.

Las acciones que no se han cumplido o están en proceso de elaboración están relacionadas con la dotación de infraestructuras, donde se ha realizado un estudio de la demanda por parte de la comunidad universitaria optando, finalmente, en el caso de la Sala de Lactancia del campus de Linares, por su no apertura, y en el caso de la Escuela de Infantil y Ludoteca del Campus de las Lagunillas se está realizando en la actualidad un estudio de viabilidad.

Por último, es necesario seguir trabajando en la difusión y fomento del disfrute de las medidas de conciliación, especialmente entre el colectivo masculino, porque entendemos la corresponsabilidad como una herramienta indispensable para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## Eje 4. Salud laboral con perspectiva de género

---

En este II Plan dedicamos un apartado exclusivo a la aplicación de la perspectiva de género al ámbito de la prevención de los riesgos laborales en nuestra Institución, fundamentando nuestra elección en que las mujeres no disfrutaban de unas condiciones biológicas iguales a los hombres que repercuten en la protección de su integridad física y psíquica en el entorno laboral y académico, y resulta necesario realizar un seguimiento de las medidas planteadas para corregir las asimetrías que puedan derivarse de su aplicación.

Mención especial merece dentro del ámbito de prevención de riesgos laborales, la prevención y erradicación de las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia de género, y para ello se elaboró en 2013, tomando como modelo el protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo aprobado por Resolución de 31 de enero de 2012 del Instituto de la Mujer, el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista en la Universidad de Jaén.

Nuestro Protocolo fue, por tanto, pionero en el ámbito de las Universidades Públicas de nuestro país; se cumplen siete años de su aprobación y ello se traduce en su necesidad de revisión y actualización para hacer frente a los nuevos escenarios de acoso que se están generando en la sociedad y que tienen como ámbito de actuación, especialmente, las redes sociales; también debe contemplar actuaciones frente a situaciones de acoso que atentan contra la orientación o la diversidad sexual.

Por otra parte, la dificultad de definición y detección de las conductas asociadas a esta tipología y el miedo a la denuncia, continúan siendo una realidad y por ello, uno de los objetivos en los que debemos seguir avanzando es el desarrollo de actividades de formación y sensibilización que contribuyan a identificar, aislar y erradicar este tipo de situaciones abusivas que se integran dentro del concepto de violencia de género, acoso por razón de sexo y acoso sexual.

Dentro de ese esquema se plantean una serie de objetivos a cubrir dentro del Eje 4, Salud Laboral con Perspectiva de Género, a través de la implementación efectiva del mismo:

- **Objetivo 4.1.1.** Incorporar la perspectiva de salud laboral en la formación en materia de género e igualdad de oportunidades que se planifiquen para el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios.
- **Objetivo 4.1.2.** Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos, vigilancia e implementación de medidas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- **Objetivo 4.1.3.** Prevenir y en su caso, detectar y resolver las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia de género que puedan afectar al personal y alumnado de la Universidad de Jaén.

Para alcanzar dichos objetivos se plantean las siguientes acciones:



<b>Acción 4.1.1.1.</b>	<b>Aumentar la oferta formativa sobre salud laboral desde la perspectiva de género a las acciones formativas dirigidas al PDI y PAS durante el periodo de vigencia del II Plan.</b>
<b>Indicador 4.1.1.1.1.</b>	Cursos dirigidos a PDI y PAS sobre salud laboral que incorporen la perspectiva de género.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica/ Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Todos los años se realizan cursos de prevención de riesgos laborales donde se tiene en cuenta la perspectiva de género para ambos colectivos.

<b>Acción 4.1.1.2.</b>	<b>Publicar y difundir los procedimientos en materia de salud laboral con perspectiva de género.</b>
<b>Indicador 4.1.1.2.1.</b>	Medidas llevadas a cabo para publicar y difundir los procedimientos en materia de salud laboral con perspectiva de género.
<b>Responsable</b>	Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Las medidas se han publicado y difundido en el siguiente enlace: <a href="https://www.ujaen.es/servicios/prevencion/seguridad">https://www.ujaen.es/servicios/prevencion/seguridad</a>

<b>Acción 4.1.2.1.</b>	<b>Identificar, evaluar y adoptar medidas preventivas en los puestos de trabajo para la protección de trabajadores y/o trabajadoras especialmente sensibles por sus características personales o estado biológico conocido, con especial atención a los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los que no puedan exponerse o puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, del feto o del niño/a durante el periodo de lactancia.</b>
<b>Indicador 4.1.2.1.1.</b>	Nº de actuaciones para la adaptación de puestos de trabajo.
<b>Responsable</b>	Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	En las evaluaciones de riesgo psicosocial siempre se incluye la perspectiva de género, tanto en el análisis de los datos sociodemográficos, desagregados por sexos, como en los indicadores psicosociales, los cuestionarios y las entrevistas. También se contemplan en la elaboración del informe final, aunque siempre garantizando el anonimato de los datos.

<b>Acción 4.1.3.1.</b>	<b>Prevenir y, en su caso, detectar y resolver las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que puedan llegar a afectar al personal y alumnado de la Universidad de Jaén.</b>
------------------------	---

<b>Indicador 4.1.3.1.1.</b>	Nº de acciones preventivas llevadas a cabo en el ámbito del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas al personal de la Universidad de Jaén (Nº de horas x Nº de asistentes).
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Se ha actuado en este tipo de situaciones siguiendo el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista en la Universidad de Jaén. <a href="https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/sites/servicio_uigualdad/files/uploads/igualdad/Documentos/Legislacion/Protocolo%20prevencion%20y%20proteccion%20acoso%20sexual.pdf">https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/sites/servicio_uigualdad/files/uploads/igualdad/Documentos/Legislacion/Protocolo%20prevencion%20y%20proteccion%20acoso%20sexual.pdf</a>

<b>Acción 4.1.3.2.</b>	<b>Prevenir y, en su caso, detectar y actuar ante las posibles situaciones de violencia de género que puedan llegar a afectar al personal y alumnado de la Universidad de Jaén.</b>
<b>Indicador 4.1.3.2.1</b>	Nº de acciones preventivas llevadas a cabo en el ámbito de la prevención de la violencia de género dirigidas al personal de la Universidad de Jaén (Nº de horas x Nº de asistentes).
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Se ha colaborado con el gabinete de psicología para prestar atención psicológica a las víctimas de la violencia de género de la comunidad universitaria que han acudido a la Unidad de Igualdad.

<b>Acción 4.1.3.3.</b>	<b>Crear un apartado en la página web de la Unidad de Igualdad para la sensibilización contra la violencia de género, con información sistematizada y actualizada en torno a los recursos públicos disponibles.</b>
<b>Indicador 4.1.3.3.1.</b>	Nº de visitas a la página registradas trimestralmente.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Se creó el mismo en el curso 2016-2017 y está disponible en el siguiente enlace: <a href="https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/informacion-sobre-la-violencia-de-genero">https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/informacion-sobre-la-violencia-de-genero</a>

<b>Acción 4.1.3.4.</b>	<b>Facilitar recursos para la orientación y la atención psicológica de las personas que hayan sufrido o sufran acoso sexual o por razón de sexo, o violencia de género que pertenezcan a la comunidad universitaria.</b>
<b>Indicador 4.1.3.4.1.</b>	Personas beneficiarias de esta medida.

<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad/ Gabinete de Psicología
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Se han atendido y se están atendiendo en la actualidad casos derivados desde la Unidad de Igualdad al Gabinete de Psicología. La coordinación y actuación es permanente y continua.

<b>Acción 4.1.3.5.</b>	<b>Elaborar un protocolo específico de actuación en los supuestos de “sexting” y ciberacoso entre miembros de la comunidad universitaria.</b>
<b>Indicador 4.1.3.5.1.</b>	Elaboración del protocolo.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>En proceso</b>
<b>Actuaciones/recomendaciones</b>	El paso previo para la elaboración de dicho protocolo es la elaboración de un informe de diagnóstico sobre sexting y ciberacoso que se realizó en el curso 2017-2018 y que está disponible en el siguiente enlace: <a href="https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/informe-de-sexting-y-ciberacoso-0">https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/informe-de-sexting-y-ciberacoso-0</a> Debe procederse a continuación a la elaboración de dicho protocolo o bien a la inclusión de contenidos referidos a dicho ámbito en el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo de la Universidad de Jaén.

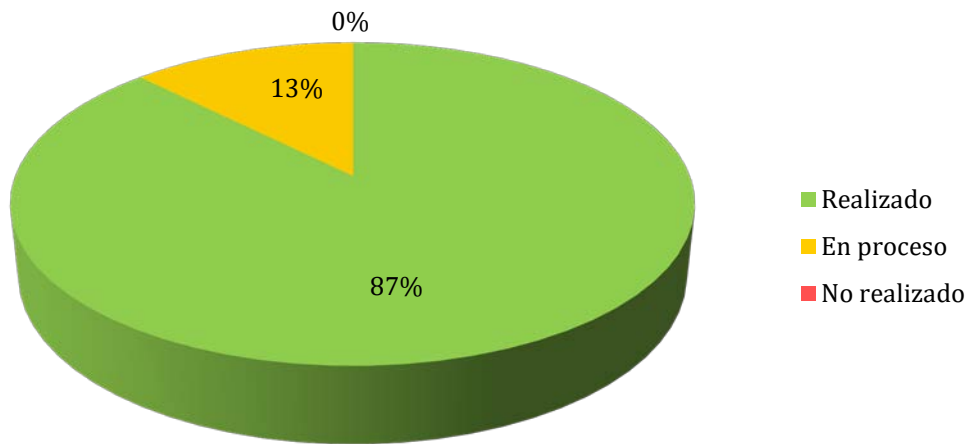


Figura 13. Grado de ejecución de las acciones comprendidas en el eje 4 del II Plan de Igualdad por nivel de cumplimiento  
Fuente: elaboración propia

Podemos concluir, en primer lugar, que se han llevado a cabo todas las acciones con la excepción de la última de ellas que ha concluido ya su fase inicial; por tanto, los objetivos planteados se han realizado, si bien la naturaleza de los mismos exige una revisión y verificación anual, como hemos expuesto en cada una de las acciones, especialmente en los casos de acoso sexual y sexista y de violencia de género, que requieren respuesta ante los nuevos escenarios y colectivos afectados en la realidad social actual, siendo la institución universitaria microcosmos de dicha realidad.

Se ha considerado en el proceso evaluador que las acciones han sido realizadas porque, efectivamente, se han denunciado y tratado desde la Unidad de Igualdad, aplicando, a petición de las personas interesadas, el Protocolo para casos de acoso sexual y sexista así como de violencia de género de la Universidad de Jaén, si bien somos conscientes de que es un campo de actuación, desgraciadamente, siempre abierto y en proceso, por lo que debemos encaminar nuestras acciones hacia la denuncia, rechazo y erradicación de dichos comportamientos, siendo la formación de todos los colectivos que conforman la comunidad universitaria (PDI, PAS y alumnado) una de las claves del proceso, además de incrementar la presencia, visibilidad y cercanía de la Unidad de Igualdad hacia las personas víctimas o denunciantes de este tipo de acciones.

## Eje 5. Información y proyección institucional

---

En este eje se presenta, en primer lugar, la información que permite evaluar los avances en igualdad efectiva tanto en el seno de la comunidad universitaria como en la sociedad en general, y, como segundo aspecto, proporciona a partir del mismo las herramientas para garantizar, desde la comunicación y el uso de una imagen no sexista, las buenas prácticas que deben prevalecer en dicha institución y en su entorno de influencia para la consecución de la igualdad efectiva.

En cuanto a la Comunicación y Proyección Institucional, las acciones planteadas debían asegurar, en primer lugar, el uso de un lenguaje no sexista, tanto en la comunicación interna como externa, e igualmente garantizar que ninguna de las imágenes utilizadas pueda contribuir a perpetuar los estereotipos de género.

Teniendo en cuenta este planteamiento, se consideraron tres sub-ejes: el sub-eje 5.1 incluye los objetivos y las acciones orientadas hacia la disponibilidad de la información institucional relacionada con la igualdad de género y la incorporación de la variable sexo en las diferentes estadísticas e información que se genera en la Universidad de Jaén; el sub-eje 5.2 se dedica a la comunicación y a la imagen institucional; y, por último, el sub-eje 5.3, incluye objetivos y acciones de proyección de la igualdad efectiva hacia el entorno de influencia de la propia Universidad.

### Sub-eje 5.1 Información institucional

El sub-eje 5.1 incluía dos objetivos que afectaban de forma transversal a todo el Plan, el primero orientado a disponer de la información necesaria para el correcto análisis de la situación y de los avances derivados de la implantación del mismo, y el segundo para la rendición de cuentas de estos avances tanto a la propia comunidad universitaria como a la sociedad en general.

En concreto, los dos objetivos estratégicos planteados para este sub-eje 5.1 fueron:

- **Objetivo 5.1.1.** Disponer de información institucional que permita el análisis de la situación y de los avances producidos en el ámbito de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad de Jaén.
- **Objetivo 5.1.2.** Rendir cuentas sobre los avances en el ámbito de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto a la comunidad universitaria como a la sociedad en general.

Estos objetivos se desplegaron en una serie de actuaciones estratégicas; procedemos a descubrir su grado de cumplimiento:

<b>Acción 5.1.1.1</b>	<b>Identificar y subsanar las aplicaciones informáticas de la Universidad de Jaén que no incorporen la variable “sexo”.</b>
<b>Indicador 5.1.1.1.1</b>	Nº de aplicaciones informáticas que no incorporaban la variable “sexo”.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y la Comunicación e Infraestructuras
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Todas las aplicaciones informáticas se realizan atendiendo a la distinción de sexo. No obstante, la comisión indica en referencia a esta acción que si bien la información remitida desde dicho Vicerrectorado incorpora dicha variable, es necesario seguir trabajando para garantizar que el lenguaje sea inclusivo en todas las aplicaciones y espacios virtuales de la UJA (buzón, cuerpos y categorías profesionales, etc.).

<b>Acción 5.1.1.2</b>	<b>Crear una base de datos de personas expertas en género (docencia, investigación, gestión) y de la Universidad de Jaén.</b>
<b>Indicador 5.1.1.2.1.</b>	Creación de base de datos.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Se publicó en febrero de 2018 y está disponible en la web de la Unidad de Igualdad: <a href="https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/base-de-datos-de-expertosas-en-genero">https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/base-de-datos-de-expertosas-en-genero</a> La actualización se realizará cada dos años y la comisión propone que para dicha actualización se cree una comisión que revise la composición de dicha base de datos.

<b>Acción 5.1.1.3.</b>	<b>Crear una red de igualdad formada por una persona representante de cada uno de los decanatos y escuelas de la Universidad de Jaén para garantizar la difusión de todas las acciones que se realicen en la misma para la consecución de la igualdad efectiva de género.</b>
<b>Indicador 5.1.1.3.1.</b>	Creación de la red de igualdad.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad y Centros
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	La red se constituyó el 15 de septiembre de 2016 y, desde este momento, ha participado activamente con la Unidad de Igualdad en la organización de las efemérides; e igualmente actuó como jurado en la primera edición del premio de TFM en la modalidad de igualdad de género.

<b>Acción 5.1.1.4.</b>	<b>Crear una convocatoria bienal para el reconocimiento de distinciones en trabajos de investigación (TFG, TFM, TII y Tesis Doctoral) en estudios feministas y de género.</b>
------------------------	---

<b>Indicador 5.1.1.4.1.</b>	Publicación de las convocatorias.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad y Centro de Estudios de Postgrado
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	La primera convocatoria ha tenido lugar en 2019 e integrada como modalidad específica en los premios de TFM.

<b>Acción 5.1.1.5.</b>	<b>Publicar en la página web de la Unidad de Igualdad las convocatorias de proyectos de investigación sobre género e igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.</b>
<b>Indicador 5.1.1.5.1.</b>	Publicación en la página web.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Tanto en la página web como en otras redes sociales la Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén publica las diversas convocatorias en materia de igualdad de género.

<b>Acción 5.1.2.1.</b>	<b>Evaluar la implementación del II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén.</b>
<b>Indicador 5.1.2.1.1.</b>	Elaboración de un informe de evolución.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Se han realizado revisiones anuales e informado al equipo de gobierno de la evolución del mismo. La realización de la evaluación final corresponde al último trimestre de 2019 y primer trimestre de 2020.

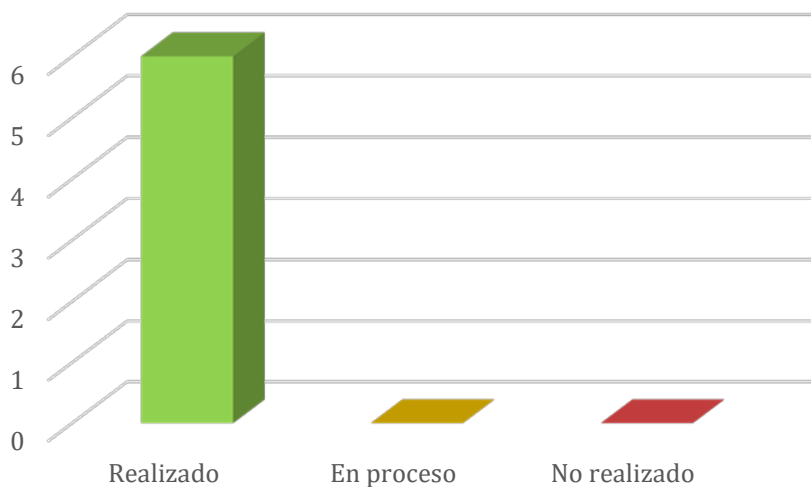


Figura 14. Grado de ejecución de las acciones comprendidas en el eje 5.1 del II Plan de Igualdad por nivel de cumplimiento  
Fuente: elaboración propia

Las acciones planteadas en este apartado marcan una línea de actuación permanente y fundamentada en el convencimiento de que presentar la información desagregada por sexos permite visibilizar las desigualdades que persisten, amparadas en dicha condición, y trabajar, desde su conocimiento, hacia la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos.

### **Sub-eje 5.2 Comunicación e imagen institucional**

El objetivo fundamental de este sub-eje 5.2 era el de conseguir que la Universidad de Jaén transmita a la sociedad una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación. Los objetivos concretos en dicho sub-eje son los siguientes:

- **Objetivo 5.2.1.** Garantizar que la Universidad de Jaén proyecte una imagen institucional no sexista ni discriminatoria.
- **Objetivo 5.2.2.** Fomentar la visibilidad de la contribución de las mujeres en el ámbito universitario.
- **Objetivo 5.2.3.** Emplear las actividades socioculturales y de cooperación de la Universidad de Jaén para el fomento de la igualdad y la no discriminación.

Se evalúa seguidamente el grado de cumplimiento de las once acciones que se diseñaron para la consecución de estos tres objetivos:

<b>Acción 5.2.1.1.</b>	<b>Supervisar los materiales de publicidad institucional que se envían a los medios de comunicación, en sus diferentes formatos (prensa, radio, televisión, internet...), así como de los materiales promocionales y de protocolo para garantizar el uso no sexista de lenguaje e imágenes.</b>
<b>Indicador 5.2.1.1.1.</b>	Elaboración de inventario de información publicitaria básica. Inventario de materiales publicitarios.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de comunicación y proyección institucional
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Se han revisado todos los materiales para garantizar el uso del lenguaje inclusivo. Se recomienda, desde la comisión, que el personal del Vicerrectorado reciba formación de manera periódica para garantizar su actualización en este ámbito.

<b>Acción 5.2.1.2.</b>	<b>Fomentar el empleo del lenguaje no sexista en toda la documentación entregada por el alumnado (Tesis Doctoral, Trabajo Tutelado de Iniciación a la Investigación, Trabajo Fin de Máster, Trabajo Fin de Grado).</b>
------------------------	--



<b>Indicador 5.2.1.2.1.</b>	Inclusión en las normas de presentación de dichos trabajos, el empleo de lenguaje no sexista, proporcionando en las mismas el enlace de la Guía para el uso igualitario y no sexista del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Jaén.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de coordinación y calidad de las enseñanzas
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	<p>La comisión considera, no obstante, que aún existe documentación oficial que no cumple el requisito y que el trabajo del alumnado depende en exclusiva del compromiso y la formación del profesorado que lo tutoriza, por lo que es necesario una mayor implicación por parte de los Centros y Departamentos.</p> <p>También es necesario revisar el lenguaje en la documentación que hay que cumplimentar en el TAUJA.</p> <p>Se recomienda también, desglosar de cara al III Plan de Igualdad, tanto la responsabilidad de la documentación entregada como el tipo de documentación.</p>

<b>Acción 5.2.1.3.</b>	<b>Garantizar el uso del lenguaje y de imágenes no sexistas en toda aquella información que se publica en los medios de comunicación propios de la Universidad de Jaén (Diario Digital, Web Principal, redes sociales de la UJA, Sicodi, Tv.ujaen.es, Uniradio Jaén).</b>
<b>Indicador 5.2.1.3.1.</b>	Desarrollo de reuniones con personas responsables de comunicación.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de comunicación y proyección institucional
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	<p>Se ha velado por el uso del lenguaje e imágenes no sexistas en toda la información publicada en los medios propios de la UJA; se exponen a continuación algunas de las actuaciones realizadas:</p> <p>- 15/07/2016: La Universidad de Jaén y la de Asuán acuerdan el intercambio de profesorado y alumnado.  <a href="https://diariodigital.ujaen.es/internacional/la-universidad-de-jaen-y-la-de-asuan-acuerdan-el-intercambio-de-profesorado-y">https://diariodigital.ujaen.es/internacional/la-universidad-de-jaen-y-la-de-asuan-acuerdan-el-intercambio-de-profesorado-y</a></p> <p>- 19/09/2017: Personal investigador de la UJA recibe una sesión informativa sobre Oportunidades de Participación y Financiación para la Cooperación Tecnológica.  <a href="https://diariodigital.ujaen.es/investigacion/personal-investigador-de-la-uja-recibe-una-sesion-informativa-sobre-oportunidades-de">https://diariodigital.ujaen.es/investigacion/personal-investigador-de-la-uja-recibe-una-sesion-informativa-sobre-oportunidades-de</a></p> <p>- 26/09/2018: Estudiantes y profesorado de la Escuela Politécnica Superior de Jaén participan en un caso de estudio propuesto por la empresa alemana Festool, en el marco del proyecto europeo HEIBus.  <a href="https://diariodigital.ujaen.es/internacional/estudiantes-y-profesorado-de-la-escuela-politecnica-superior-de-jaen-participan-en-un">https://diariodigital.ujaen.es/internacional/estudiantes-y-profesorado-de-la-escuela-politecnica-superior-de-jaen-participan-en-un</a></p> <p>- 17/12/2018: La UJA refuerza su presencia en el Sureste Asiático y amplía a 85 los países de procedencia de alumnado y profesorado internacional.  <a href="https://diariodigital.ujaen.es/internacional/la-uja-refuerza-su-presencia-en-el-sureste-asiatico-y-amplia-85-los-paises-de">https://diariodigital.ujaen.es/internacional/la-uja-refuerza-su-presencia-en-el-sureste-asiatico-y-amplia-85-los-paises-de</a></p> <p>- 11/04/2019: Alumnado y profesorado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UJA celebran el I Trofeo de Fútbol, como acto de convivencia.  <a href="https://diariodigital.ujaen.es/cultura-y-deporte/alumnado-y-profesorado-de-la-facultad-de-ciencias-de-la-salud-de-la-uja-celebran">https://diariodigital.ujaen.es/cultura-y-deporte/alumnado-y-profesorado-de-la-facultad-de-ciencias-de-la-salud-de-la-uja-celebran</a></p>

	<p>- 16/05/2019: Nuevo seminario formativo de la Oficina de Proyectos Internacionales para fomentar la participación del personal investigador. <a href="https://diariodigital.ujaen.es/investigacion/nuevo-seminario-formativo-de-la-oficina-de-proyectos-internacionales-para-fomentar-la">https://diariodigital.ujaen.es/investigacion/nuevo-seminario-formativo-de-la-oficina-de-proyectos-internacionales-para-fomentar-la</a></p> <p>- 22/05/2019: La UJA muestra la exposición colectiva 'Identidad' fruto de un proyecto colaborativo con alumnado del IES Fernando III de Martos. <a href="https://diariodigital.ujaen.es/sin-categoria/la-uja-muestra-la-exposicion-colectiva-identidad-fruto-de-un-proyecto-colaborativo">https://diariodigital.ujaen.es/sin-categoria/la-uja-muestra-la-exposicion-colectiva-identidad-fruto-de-un-proyecto-colaborativo</a></p> <p>No obstante, la comisión recomienda la realización de reuniones de coordinación en este ámbito así como formación continuada.</p>
--	---

<b>Acción 5.2.1.4.</b>	<b>Visibilizar y difundir las actividades de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén, de manera que lleguen a la Comunidad Universitaria y a la sociedad.</b>
<b>Indicador 5.2.1.4.1.</b>	Notas de prensa e imágenes enviadas a los medios de comunicación así como en los medios propios de la UJA.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de comunicación y proyección institucional
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	<p>Ejemplos de la difusión de las actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 04/03/2016: <a href="#">UniRadio Jaén y la Unidad de Igualdad de la UJA inician una campaña contra la violencia de género a través de la emisión de micro espacios de concienciación para su erradicación</a></li> <li>- 09/03/2016: <a href="#">La Unidad de Igualdad de la UJA destaca la masculinización de los puestos de responsabilidad relacionados con la investigación</a></li> <li>- 19/04/2016: <a href="#">La Unidad de Igualdad presenta al Consejo de Gobierno de la UJA la evaluación de su I Plan de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2011-2015)</a></li> <li>- 06/06/2016: <a href="#">UniRadio Jaén emite este martes un programa especial sobre igualdad de género</a></li> <li>- 24/10/2016: <a href="#">El II Plan de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres de la UJA hace hincapié en la paridad del personal investigador y en la corresponsabilidad</a></li> <li>- 18/11/2016: <a href="#">La Unidad de Igualdad de la UJA debate la próxima semana sobre la violencia de género</a></li> <li>- 24/11/2016: <a href="#">La Unidad de Igualdad celebra varios actos con motivo del Día Internacional contra la violencia de género</a></li> <li>- 21/12/2016: <a href="#">La activista de derechos de las mujeres, Mama Koite, apuesta por la educación como clave para luchar por la igualdad en África</a></li> <li>- 13/11/2017: <a href="#">La Unidad de Igualdad de la UJA organiza varias actividades, con motivo del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres</a></li> <li>- 13/11/2018: <a href="#">La Unidad de Igualdad de la UJA proyecta numerosas actividades, con motivo del Día Mundial de la eliminación de la violencia contra la mujer</a></li> <li>- 06/03/2019: <a href="#">Comunicado de la CRUE Universidades Españolas, por la plena igualdad de mujeres y hombres</a></li> </ul>

	<p>- 08/03/2019: <a href="#">La Facultad de Ciencias Experimentales celebra una mesa redonda, en colaboración con la Unidad de Igualdad, con motivo del 8M</a> <a href="#">La Unidad de Igualdad celebra una conferencia sobre la economía y la mujer, con motivo 8M</a></p> <p>- 11/03/2019: <a href="#">La catedrática, Hikmate Abriouel, reclama una sociedad que evolucione de forma progresiva “y nunca regresiva” por la igualdad, la diversidad y la visibilidad de las mujeres</a></p> <p>- 19/06/2019: <a href="#">Los Cursos de Verano del Programa Forum UJA en Torres incidirán en la no repetición de la violación de los derechos humanos y en la lucha contra las desigualdades</a></p>
--	--

<b>Acción 5.2.1.5.</b>	<b>Difundir entre la comunidad universitaria y publicar en la página web el “II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres Y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019)”.</b>
<b>Indicador 5.2.1.5.1.</b>	Difusión y publicación en la página web.
<b>Responsable</b>	Unidad de Igualdad
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	<p>Se encuentra publicado en la página web de la Unidad de Igualdad desde su aprobación, el día 21 de julio de 2016: <a href="https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/eventos/ii-plan-de-igualdad-efectiva-entre-mujeres-y-hombres-de-la-universidad-de-jaen-2016-2019">https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/eventos/ii-plan-de-igualdad-efectiva-entre-mujeres-y-hombres-de-la-universidad-de-jaen-2016-2019</a></p> <p>Se recomienda que las Facultades y Escuelas tengan en su web principal un enlace directo a la web de la Unidad de Igualdad.</p>

<b>Acción 5.2.2.1.</b>	<b>Favorecer la visibilización de la contribución de las mujeres al ámbito de la cultura, incrementando su inclusión en la oferta de actividades socio culturales y artísticas organizadas por la Universidad de Jaén.</b>
<b>Indicador 5.2.2.1.1.</b>	Nº de actividades socioculturales y artísticas con participación activa de las mujeres.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Proyección de la Cultura y Deportes
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	<p>Celebración del IV ciclo de cine feminista. Ciclo “Política y mujer”. Ciclo y foro de debate “Mujeres y arte”. Proyecto cultural “Mujeres de frente”. Proyecto cultural de exposición fotográfica “Ellos, elles, they”. Ciclo de Cine Africano Contemporáneo “Miradas de mujer”. Foro de debate “Mujeres y diáspora africana en el siglo XXI”.</p>

<b>Acción 5.2.2.2.</b>	<b>Promover la presencia de mujeres entre las propuestas de personas sobre las que recaen distinciones y honores reconocidos por la Universidad de Jaén –honoris causa, designación para impartir lecciones inaugurales, entre otros-.</b>
<b>Indicador 5.2.2.2.1.</b>	Nº de distinciones y honores reconocidos por la Universidad de Jaén recibidos por las mujeres.

<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Proyección de la Cultura y Deportes
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Honoris Causa a Luisa López Grigera (2017). Proyecto “Natural de Jaén” otorgado a Fanny Rubio (2018). Lección Inaugural curso académico: M <sup>a</sup> Jesús Hernández Ortiz (2016) o M <sup>a</sup> Ángeles Peinado Herreros (2019). Igualmente se ha llevado a cabo esta acción en los centros. Algunos ejemplos de ello son las lecciones inaugurales de M <sup>a</sup> Antonia Bel Bravo, en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (2016) o de Hikmate Abriouel Hayani en la Facultad de Ciencias de la Salud (2019).

<b>Acción 5.2.2.3</b>	<b>Identificar con el nombre de académicas espacios relevantes de la Universidad.</b>
<b>Indicador 5.2.2.3.1.</b>	Nº de espacios.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Proyección de la Cultura y Deportes y Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>No realizada</b>
<b>Recomendaciones</b>	Identificar a las académicas relevantes que permita, en primer lugar, visibilizarlas para después reconocer espacios con sus nombres.

<b>Acción 5.2.3.1.</b>	<b>Incluir en la programación cultural de la Universidad de Jaén actividades, programas o actuaciones que contribuyan a la sensibilización por la igualdad de género y por la erradicación de la discriminación.</b>
<b>Indicador 5.2.3.1.1.</b>	Nº de actividades que contribuyan a la sensibilización por la igualdad de género y por la erradicación de la discriminación.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Proyección de la Cultura y Deportes
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Proyecto cultural “Mujeres de Roma a través del arte del cómic”.

<b>Acción 5.2.3.2.</b>	<b>Establecer entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación para el desarrollo, el relativo a la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir la desigualdad entre mujeres y hombres.</b>
<b>Indicador 5.2.3.2.1.</b>	Incorporación de criterios para el desarrollo de actividades que reduzcan la desigualdad entre mujeres y hombres dentro de los criterios de valoración de los proyectos.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad y Responsabilidad Social
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Está contemplado en el Plan Propio de Cooperación así como en los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se integran en el Plan Estratégico de la Universidad de Jaén.

<b>Acción 5.2.3.3.</b>	<b>Promover la participación de las mujeres en actividades y competiciones deportivas en el ámbito universitario.</b>
------------------------	---

<b>Indicador 5.2.3.3.1.</b>	Nº de actividades de promoción y mujeres participantes en las mismas.
<b>Responsable</b>	Vicerrectorado de Proyección de la Cultura y Deportes
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	Se ha promovido la participación de las mujeres en las siguientes actividades y competiciones deportivas: actividades físicas dirigidas, actividades UJA-Gym, actividades físicas en la naturaleza, competiciones propias, Campeonatos de Andalucía Universitarios, Campeonatos de España Universitarios. En 2019 se ha realizado una campaña de visibilización del alumnado deportista de alto rendimiento de la UJA, con presencia equilibrada en dicho colectivo de las alumnas.

Como acabamos de exponer, las acciones planteadas, con la excepción de la acción 5.2.2.3, se han cumplido en su totalidad; el objetivo a partir de ahora es garantizar que la utilización no sexista del lenguaje y la imagen sea una línea de actuación básica y preferente no sólo para el Gabinete de comunicación y proyección institucional y la documentación y normativa emanada de la Universidad de Jaén, sino en todo documento interno y externo de todos los órganos de representación de la Universidad.

Igualmente, es necesario consolidar y enriquecer las acciones que, desde el Vicerrectorado de Proyección de la Cultura y Deportes, se están llevando a cabo para promover y difundir la igualdad de género así como visibilizar a las mujeres artistas y deportistas.

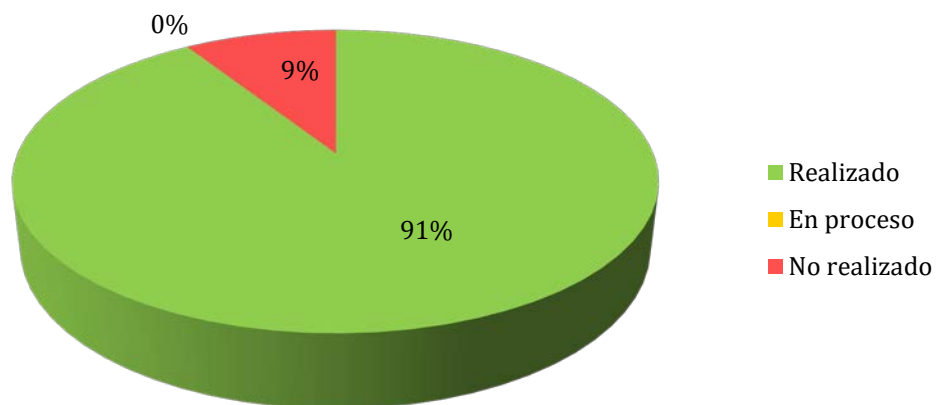


Figura 15. Grado de ejecución de las acciones comprendidas en el eje 5.2 del II Plan de Igualdad por nivel de cumplimiento  
Fuente: elaboración propia

### Sub-eje 5.3 Relaciones externas

A través de este sub-eje 5.3 se intentaba potenciar el papel de la Universidad de Jaén como motor de cambio en la propia sociedad, de esta forma, se incluyeron acciones que

fomentaran la consideración de los aspectos relativos a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno de influencia (organismos y empresas con las que la Universidad de Jaén mantenga relaciones). El objetivo de dicho sub-eje era el siguiente:

- **Objetivo 5.3.1.** Proyectar hacia el área de influencia de la Universidad de Jaén la política de igualdad desarrollada por la propia institución.

Dicho objetivo estratégico se desplegó a través de dos acciones estratégicas que se describen a continuación:

<b>Acción 5.3.1.1.</b>	<b>Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de las empresas externas con las que contrate servicios o productos la Universidad de Jaén, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento por parte de estas empresas, de las normas en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la Ley Orgánica 3/2007.</b>
<b>Indicador 5.3.1.1.1.</b>	% de los pliegos y concursos que incluyen dicho criterio como valoración de las ofertas.
<b>Responsable</b>	Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	En los mismos tiene que figurar una referencia expresa a la obligación por parte de las empresas adjudicatarias de los contratos del cumplimiento de dicha ley orgánica. También se establece como condición especial de ejecución de todos los contratos con empresas de más de 250 trabajadores/as la acreditación de que disponen de un plan de igualdad.

<b>Acción 5.3.1.2.</b>	<b>Incluir como requisito en los pliegos de las cláusulas administrativas de las empresas externas con las que contrate servicios o productos la Universidad de Jaén, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento por parte de estas empresas, del requisito de no haber sido condenadas en los últimos cinco años por incumplimiento de la normativa en materia de igualdad efectiva en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la Ley Orgánica 3/2007.</b>
<b>Indicador 5.3.1.2.1.</b>	Cumplimiento de dicho criterio.
<b>Responsable</b>	Gerencia
<b>Nivel de ejecución</b>	<b>Realizada</b>
<b>Actuaciones</b>	El organismo competente informa que la acción se ha llevado a cabo.

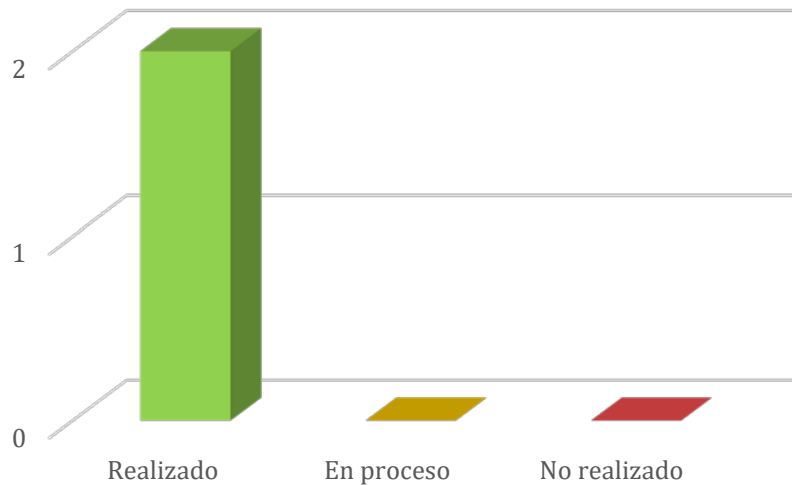


Figura 16. Grado de ejecución de las acciones comprendidas en el eje 5.3 del II Plan de Igualdad por nivel de cumplimiento  
 Fuente: elaboración propia

Las dos acciones se han realizado, pero en la medida en que la Universidad de Jaén es una de las instituciones más dinámicas e influyentes de la provincia, entendemos que se trata de dos acciones que deben prevalecer en el III Plan como línea estratégica de actuación y regulación en las relaciones, contratos, acuerdos, etc. que dicha Universidad establezca con cualquier agente externo, por lo que la acción debe de ser revisada anualmente, siendo Gerencia el organismo responsable y, por tanto, garante de su observancia y cumplimiento.

#### 4. Evaluación del impacto

	<b>Total</b>	<b>Realizadas</b>	<b>En Proceso</b>	<b>No Realizadas</b>
<b>Eje 1. Personas</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Sub-eje 1.1 Personal Docente e Investigador	5	4	1	0
Sub-eje 1.2 Personal de Administración y Servicios	4	4	0	0
Sub-eje 1.3 Alumnado	7	4	2	1
<b>Eje 2. Misiones</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Sub-eje 2.1 Docencia	4	3	1	0
Sub-eje 2.2 Investigación	4	3	0	1
Sub-eje 2.3 Gobierno, Gestión y Representación	3	2	1	0
<b>Eje 3. Corresponsabilidad y Medidas de Conciliación</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Eje 4. Salud Laboral con Perspectiva de Género</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Eje 5. Información y Proyección Institucional</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Sub-eje 5.1 Información Institucional	6	6	0	0
Sub-eje 5.2 Comunicaciones e Imagen de la Universidad de Jaén	11	10	0	1
Sub-eje 5.3 Relaciones Externas	2	2	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

Tabla 14. Grado de cumplimiento del II Plan de Igualdad por ejes, sub-ejes y acciones  
Fuente: elaboración propia



## Grado de ejecución de las acciones del Plan por Ejes

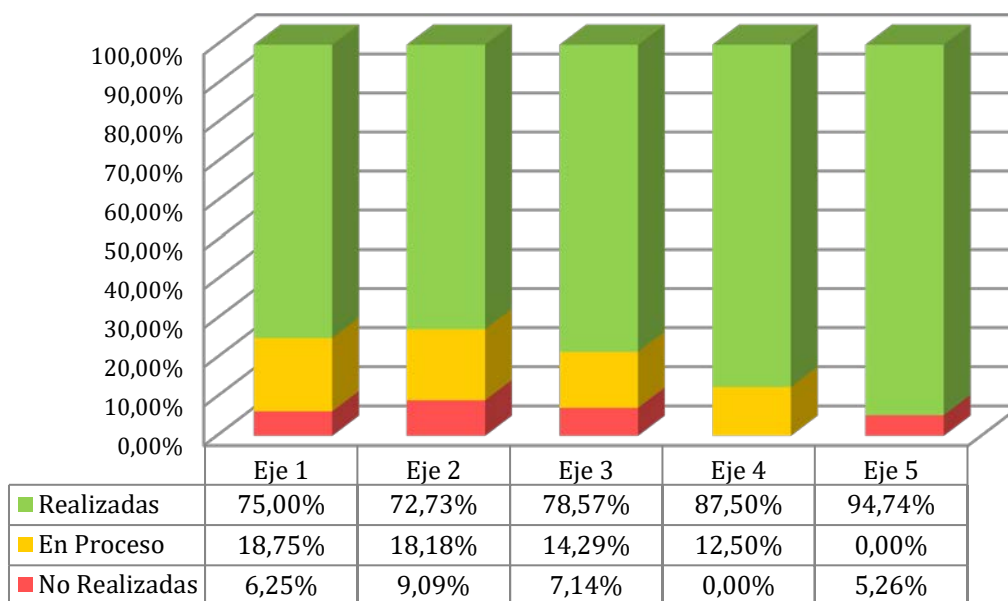


Figura 17. Grado de ejecución del II Plan de Igualdad por ejes  
Fuente: elaboración propia

## Total Acciones

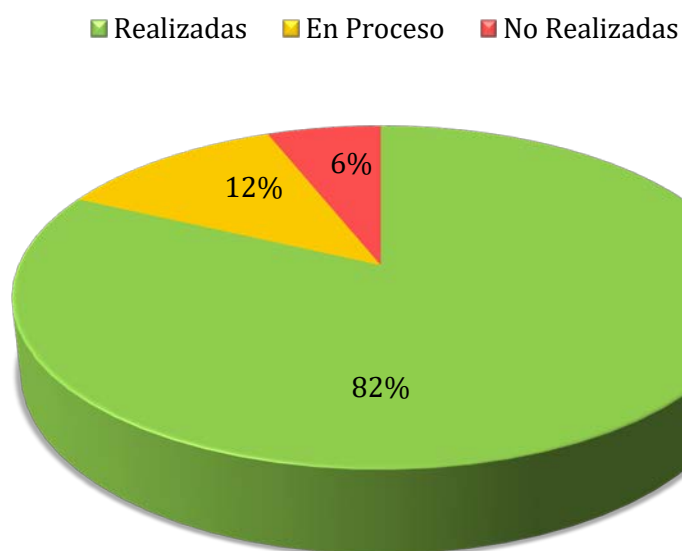


Figura 18. Grado de ejecución del II Plan de Igualdad  
Fuente: elaboración propia

### 5. Valoración de los resultados

Aquí concluye el trabajo de la Comisión evaluadora del II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019), que se estructuró en torno a tres fines: a) analizar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y detectar las dificultades de los que no se han realizado o están en proceso, b) valorar su impacto en la Comunidad Universitaria y c) elaborar propuestas reflexionadas y consensuadas que fructifiquen en la negociación y elaboración del III Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2020-2023).

El documento que presentamos pone de manifiesto un gran avance con respecto al I Plan de Igualdad de nuestra Universidad, tanto a nivel cuantitativo (con un grado de cumplimiento de un 94%; 82% realizadas y 12% en proceso de desarrollo) como cualitativo, no sólo por el número de medidas implementadas o en desarrollo, sino fundamentalmente por la permeabilización de la igualdad de género en el personal de la Universidad.

Los resultados obtenidos, a pesar de haberse llevado a cabo en un contexto económico adverso, se deben en gran medida al proceso negociador de dicho Plan, que garantizó el compromiso de todos los agentes implicados en el impulso y cumplimiento de las acciones de las que eran directamente responsables.

A pesar de que estos avances son tangibles, resulta esencial subrayar las dificultades que siguen existiendo cuando se trata de hacer real y efectiva la igualdad de género en nuestra institución, en primer lugar, por el desconocimiento de la normativa autonómica, estatal y europea que ratifica y sanciona las medidas contempladas en los planes de igualdad, y como segundo aspecto, por la ideología que subyace en el discurso androcéntrico y patriarcal también en las universidades, como microcosmos de la propia realidad social y que trata de perpetuarse ante un horizonte de igualdad que es ya imparabile.

Comenzando por el Primer Eje, destinado a las personas, es reseñable que se han producido avances evidentes, si bien éstos sólo se centran en aquellos temas que venían impuestos por la normativa de la Universidad, por lo que surge la necesidad de una sensibilización profunda que sea capaz de generar y mantener cambios derivados de la propia actitud del PDI hacia la consecución de la igualdad.

Así, aunque existe una tendencia a ir reduciéndose las diferencias entre mujeres y hombres en el colectivo funcionarial, el proceso es extremadamente lento. Ello sin que se haya observado una mejora profunda derivada del aumento en la convocatoria de plazas de los últimos años, por lo que es necesario adoptar medidas de acción positiva que contribuyan a “acelerar” el proceso (como el fomento de la participación de las mujeres en la coordinación de programas de doctorado y dirección de tesis) para que los avances sean tanto cuantitativos como cualitativos.

En relación al PAS, si bien se han producido algunos avances, los mismos vienen condicionados por elementos internos a la propia normativa de la UJA y es necesario seguir trabajando en la sensibilización, generalizando la formación en materia de igualdad para este colectivo, indispensable para pasar a la acción real y efectiva.

En cuanto al alumnado, el equilibrio, en términos genéricos, sigue sin trasladarse al ámbito de las distintas ramas del conocimiento, en línea con lo que ocurre en el resto de Universidades españolas, como reflejo, en gran medida, de las pervivencias ideológicas vigentes en la sociedad. De nuevo, la realización de actividades de sensibilización, tanto dirigidas al alumnado como al profesorado que les imparte docencia, resulta esencial.

En los estudios de postgrado, por otra parte, frente a la mayor presencia de mujeres en los Másteres, en los estudios de doctorado siguen predominando los hombres, hecho éste en el que podrían incidir aspectos como la extensión en el tiempo o la dedicación al mismo, haciendo más difícil compatibilizar los estudios (y a veces también el trabajo) con las responsabilidades familiares, en gran medida asumidas por ellas.

También resulta necesario trabajar de forma coordinada con el Consejo de Estudiantes y las asociaciones de estudiantes para articular una sección específica de igualdad que promueva acciones formativas, divulgativas y de sensibilización en el colectivo del alumnado.

En el Segundo Eje, centrado en las misiones, el II Plan de Igualdad ha estado presente de manera transversal, consiguiendo avances tanto en Docencia, como en Investigación y Gestión. Sin embargo, algunos de estos avances, en términos generales, responden más a un cumplimiento expreso de normativas impuestas que a la concienciación de nuestro PDI, por lo que debe incrementarse el profesorado con formación e implicación en materia de género e igualdad para garantizar la formación integral del alumnado.

En relación a la investigación, se ha producido un avance destacable en la consecución de las acciones contempladas en este ámbito, pasando de un 25% en el I Plan de Igualdad a un 75% en éste, pero se nos presentan dos grandes retos: el primero, garantizar la perspectiva de género en los temas de investigación, así como la presencia de nuestra institución en todas las convocatorias relacionadas con igualdad de género a nivel autonómico, nacional y europeo. El segundo consiste en asegurar una presencia equilibrada y justa de investigadores e investigadoras, no sólo como participantes de los equipos, grupos y estructuras de investigación, sino también como directoras o investigadoras principales de los equipos a igualdad de méritos que sus homólogos varones.

Por último, con respecto al gobierno o gestión, cabe señalar el aumento de presencia femenina en la designación de cargos por el Rector en su nueva legislatura (2019), incluso en espacios tradicionalmente ocupados por hombres.

No obstante, las acciones planteadas en el mismo han sido realizadas en los órganos centralizados de gobierno, pero no así en la composición interna de los Departamentos y de algunos Centros, donde resulta necesario diseñar medidas concretas de actuación y gestión en el III Plan de Igualdad para fomentar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres así como una presencia equilibrada entre los sexos.

En el Tercer Eje, dedicado a corresponsabilidad y medidas de conciliación, ha sido determinante la implicación, tanto del Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica como de los Centros, en el cumplimiento de las acciones contempladas, si bien siguen existiendo problemas de conciliación en la docencia que se imparte exclusivamente en horario de tarde.

En este ámbito es necesario seguir trabajando en la difusión y fomento del disfrute de las medidas de conciliación, especialmente entre el colectivo masculino, al ser la corresponsabilidad una herramienta indispensable para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el Cuarto eje, sobre salud laboral con perspectiva de género, el grado de cumplimiento de las acciones contempladas en este ámbito es muy elevado, pero es imprescindible ampliar las actuaciones relacionadas con determinadas enfermedades que registran una mayor prevalencia en las mujeres más allá de la maternidad o la violencia (ansiedad, stress, sobrecarga de trabajo, cambios hormonales perimenopáusicos, etc.).

Por otra parte, es necesario realizar una revisión y verificación anual de los objetivos planteados especialmente en los casos de acoso sexual y sexista y de violencia de género, que requieren respuesta ante los nuevos escenarios, como las redes sociales o el acoso ejercido contra la diversidad sexual.

El principal problema que sigue existiendo en la sociedad, y por ende, en nuestra Universidad, es la dificultad de definición y detección de las conductas asociadas a situaciones de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo y el miedo a la denuncia. Para seguir avanzando, resulta imprescindible el desarrollo de actividades de formación y sensibilización dirigidas a todos los colectivos de toda la comunidad universitaria que contribuyan a identificar, aislar y erradicar este tipo de situaciones. En esta línea, debemos contemplar en el futuro acciones que nos lleven a incrementar la presencia, visibilidad y cercanía de la Unidad de Igualdad hacia las personas víctimas o denunciantes de estas acciones.

Por último, en el Quinto Eje, sobre información y proyección institucional, presenta, en general, buenos resultados en la consecución de sus acciones, aunque se debe seguir trabajando para garantizar que la utilización no sexista del lenguaje y la imagen sea una línea de actuación básica en toda la documentación interna y externa así como en la normativa emanada de la Universidad de Jaén.

Las acciones contempladas en relación con las relaciones externas de la UJA, si bien están realizadas, deben mantenerse en el III Plan como línea estratégica de actuación y regulación en las relaciones, contratos, acuerdos, etc. que nuestra Universidad establezca con cualquier agente externo, por lo que la acción debe de ser revisada anualmente.

Podemos concluir, en términos generales, que la proyección futura de la UJA en igualdad real y efectiva de mujeres y hombres debe apostar por la formación del PDI, PAS y alumnado en este ámbito, así como por la presencia equilibrada de hombres y mujeres, en todas las funciones que el PDI realiza (docencia, investigación y gestión). Debemos seguir avanzando en corresponsabilidad y en salud laboral con perspectiva de género. En este último sentido, es vital revisar el Protocolo de Acoso Sexual para contemplar, tanto los nuevos escenarios de acoso como los grupos sociales susceptibles de sufrirlo, así como ampliar y diversificar todas las actuaciones posibles en la UJA para detectar y prevenir la violencia de género. Por último, en relación a la información y proyección institucional, resulta completamente imprescindible formar a las personas que deben trabajar con la información institucional en temas de género, incluyendo también medidas que aseguren el lenguaje inclusivo.

Con la implementación del II Plan de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2016-2019) la Universidad de Jaén ha mostrado su compromiso con la proyección social de la igualdad de género, pero debemos seguir trabajando no sólo para garantizar su cumplimiento, sino para implicar y concienciar a toda la comunidad universitaria como principio rector, trascendiendo el proyecto formativo, profesional, investigador y social de la misma.

## **6. Proyección de futuro**

La igualdad entre mujeres y hombres es un pilar fundamental en toda sociedad democrática. La Universidad de Jaén se ha consolidado como un referente de igualdad, y es precisamente su responsabilidad, como agente de socialización y transmisor de

conocimientos, la que nos impulsa a consolidar su compromiso con la proyección social de la igualdad de género.

El trabajo realizado en los últimos años ha sido profundo y transversal, impregnando no sólo a la totalidad del tejido universitario, tanto institucional como personal, sino también a otras instituciones vinculadas a la misma, pero nos queda aún un largo camino, como a la sociedad en general, para eliminar los vestigios ideológicos y culturales del androcentrismo y el patriarcado que perpetúan las diferencias en el contexto académico.

Es necesario visibilizar y reconocer la actividad investigadora, docente, gestora, de innovación y transferencia de las mujeres de la UJA, potenciar e incentivar su liderazgo en grupos, proyectos y contratos I+D, y equilibrar el desfase en su carrera académica derivado de sus responsabilidades familiares frente a sus homólogos varones.

Hemos de promover, como nos insta la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la incorporación de la perspectiva de género en docencia y en investigación que incidan en la formación, actuación y reflexión de las nuevas generaciones de profesionales.

Aunque la conciliación laboral y familiar ya es un hecho en nuestra Universidad, tenemos que seguir articulando medidas que garanticen una auténtica cultura de la corresponsabilidad para los trabajadores y las trabajadoras, imprescindible para la consecución de la igualdad real.

Es necesario, por último, llevar a cabo tres tipos de acciones. En primer lugar, realizar un diagnóstico colaborativo sobre el estado de igualdad en la Universidad, incluyendo la perspectiva LGTBIAQ+, que parta de datos actualizados y busque desentrañar las causas de las desigualdades detectadas, e incluir medidas al respecto en el III Plan de Igualdad.

En segundo lugar, garantizar una atención interseccional e integral a la comunidad universitaria ante situaciones de violencia de género, acoso o cualquier tipo de discriminación, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados, y actualizando el Protocolo de Acoso sexual y sexista para dar respuesta a la situación social actual, incluyendo otros escenarios de acoso, como la orientación o la diversidad sexual.

Y, en tercer lugar, reforzar la concienciación de la comunidad universitaria, contribuyendo de esta forma a crear una comunidad universitaria activa, reflexiva y responsable. De esta manera, se desarrollará, en definitiva, una cultura de igualdad e inclusión en la Universidad basada en la visibilización y superación de los estereotipos de género, que incida en el valor de la igualdad de género y la diversidad en la convivencia como señas de identidad de la Universidad de Jaén.