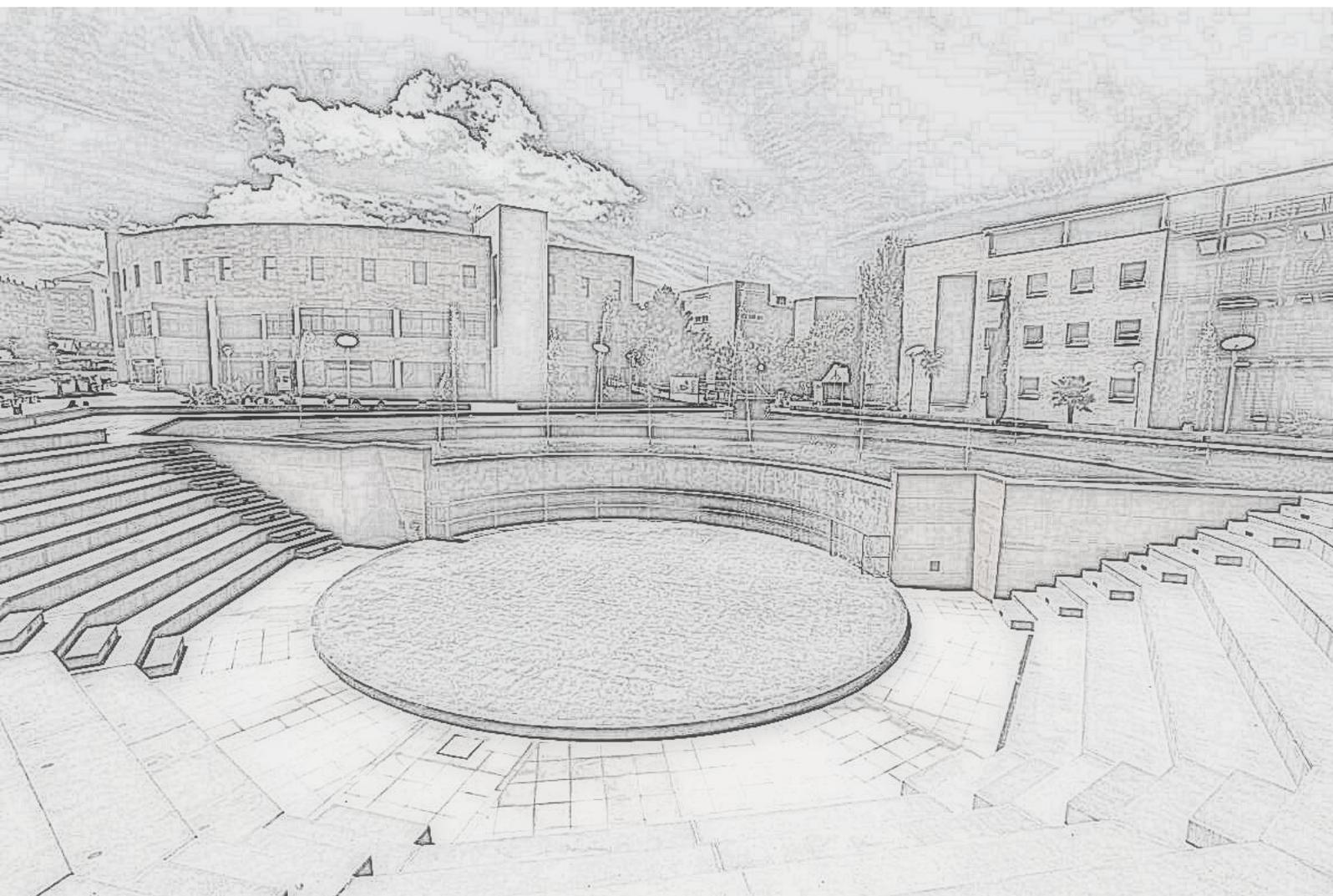




**Universidad de Jaén**

**II PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES.**



## Índice

1. Introducción .....	3
2. Marco normativo.....	5
3. Metodología .....	7
Eje 1. Las personas .....	8
Sub-eje 1.1. Personal Docente e Investigador .....	9
Sub-eje 1.2. Personal de Administración y Servicios.....	13
Sub-eje 1.3. Alumnado .....	18
Eje 2. Las misiones.....	21
Sub-eje 2.1. Docencia .....	22
Sub-eje 2.2. Investigación .....	24
Sub-eje 2.3. Gobierno, Gestión y Representación .....	25
Eje 3. Corresponsabilidad y medidas de conciliación.....	37
Eje 4. Salud laboral con perspectiva de género .....	42
Eje 5. Información y proyección institucional .....	46
Sub-eje 5.1. Información institucional .....	47
Sub-eje 5.2. Comunicación e imagen institucional. ....	48
Sub-eje 5.3. Relaciones externas.....	52
4. Seguimiento y Evaluación del Plan.....	53

# 1. Introducción

---

El I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2011-2015) ha hecho posible la consolidación de las bases en las que debe fundamentarse la igualdad real de mujeres y hombres en la misma, y, por extensión, en todo su ámbito social de influencia. En el mismo no pudieron completarse todas las expectativas planteadas que marcan la transversalidad del principio de igualdad en dos ejes esenciales para la institución, como son docencia y, fundamentalmente, investigación, y que deben contribuir a eliminar las brechas que aún persisten, en materia de igualdad de género, en el seno de nuestra universidad.

Por ello, este II Plan para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019) que presentamos, mantiene la estructura y una parte significativa de los objetivos planteados en el primer Plan y se centra en tres objetivos generales: avanzar en la claridad y concreción de las acciones, detallar la designación específica de aquellos vicerrectorados, centros, departamentos o servicios que tienen la responsabilidad institucional de garantizar su cumplimiento y, por último, presentar indicadores secuenciados temporalmente que servirán para medir la ejecución, evolución y evaluación de los objetivos planteados.

Los retos expuestos exigen que este nuevo Plan responda a las siguientes características:

- a) *Realizable*: las acciones tienen que responder a las necesidades reales de la Universidad de Jaén en materia de igualdad de género en el momento temporal en el que está previsto su ejecución 2016-2019, así como considerar la realidad de la misma, para garantizar su cumplimiento (marco normativo, disponibilidad de recursos humanos y materiales, y agentes implicados en su realización, entre otros aspectos) estableciendo un calendario de actuación factible.
- b) *Dinámico y constructivo*: debe caminar siempre en la ampliación y consolidación de la igualdad de trato y oportunidades, actuaciones de seguimiento y, fundamentalmente, la evaluación final ha de ser tanto una herramienta de análisis como de valoración de los avances logrados en este ámbito y también de las resistencias que puedan detectarse.
- c) *Transversal*: el Plan tiene como meta que la perspectiva de género impregne toda la actividad universitaria.
- d) *Comprometido con la proyección social de la igualdad de género*: la consecución del Plan debe hacer de nuestra Institución un referente social en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante la implicación de todas las personas y estructuras de la comunidad universitaria.

Las Universidades, como células de formación, investigación y proyección social, representan un agente fundamental en la consecución de la igualdad real y por ello, desde la Unidad de Igualdad, se debe velar no sólo por garantizar el cumplimiento de dicho Plan, sino también para que la Universidad de Jaén haga de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres una prioridad y un principio rector, trascendiendo el proyecto educativo, laboral, investigador y social de la misma.

Para visibilizar de forma más clara la estructura y temporalización del plan durante su periodo de vigencia presentamos a continuación dos tablas. En la primera podemos observar la gradación del mismo desde el nivel macro, articulado en ejes, al nivel micro, que se materializa en acciones. En la segunda tabla se presentan las acciones programadas para cada uno de los ejes, de acuerdo a la previsión prevista para la ejecución de cada una de ellas.

	<b>Objetivos</b>	<b>Acciones</b>
<b>Eje 1. Personas</b>	<b>6</b>	<b>15</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	6
<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>13</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 de la Universidad de Jaén	3	11
Sub-eje 5.3 Relaciones Externas	1	2
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>66</b>

**Tabla 1 – Distribución de objetivos y acciones por ejes y sub-ejes.**

<b>Ejes</b>	<b>Acciones Programadas</b>				<b>Total</b>
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</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.**

## 2. Marco normativo

---

El I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén (2011-2015) se enmarcaba 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>1</sup>.

---

1 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:

“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.

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 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".

---

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 catorce 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."

Por tanto, cualquier forma de sexismo o de discriminación directa o indirecta por razón de sexo va en contra de esos principios y de la propia sensibilidad y convicciones de todas las personas que formamos parte de esta Comunidad Universitaria.

Este Plan viene a dar cumplimiento al objetivo formulado en la línea de actuación RS14 del Plan Estratégico de la Universidad de Jaén 2014-2020, que establece la definición e implantación de un sistema de gestión integrada de responsabilidad social universitaria mediante la elaboración y ejecución de los Planes de Cooperación al Desarrollo, Voluntariado, Igualdad, Universidad Saludable y Sostenibilidad Medioambiental.

### **3. Metodología**

---

El 12 de abril de 2016 se presentó en Consejo de Gobierno la Evaluación del I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2011-2015), cuyos resultados han sido determinantes para cuantificar el nivel de realización de los objetivos planteados y establecer las principales líneas de acción, que se han concretado en ejes, objetivos e indicadores, en el II Plan que presentamos a continuación.

Por resolución de la Universidad de Jaén 29 de abril de 2015, se aprueba la delegación de funciones en las Vicerrectoras, los Vicerrectores, el Gerente y la Secretaria General de esta Universidad (BOJA 92, de 15 de mayo de 2015), que en la disposición novena incluye, como atribución propia de la Secretaría General, las funciones que el Ordenamiento Jurídico atribuye al Rector en materia de respeto y promoción de la Igualdad de Género, y, en especial, la coordinación para el diseño e implementación de las políticas y prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Jaén, así como los informes relativos a su aplicación, correspondiendo por tanto a la Secretaría General, a través de la Unidad de Igualdad, liderar el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén.

Siguiendo la normativa estipulada, el 29 de marzo de 2016 tiene lugar la constitución de la Comisión encargada de negociar y elaborar el II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019), quedando la misma integrada por las siguientes personas:

- D<sup>a</sup>. Antonia García Luque. Representante del Seminario Interdisciplinar Mujer, Ciencia y Sociedad.
- D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Dolores Escarabajal. Representante del Seminario Interdisciplinar de Estudios sobre la Mujer.
- D. José Manuel Árbol Valverde. Representante del sindicato CSI-F en la Universidad de Jaén.
- D<sup>a</sup>. Beatriz Montes Berges. Representante del sindicato CCOO en la Universidad de Jaén.
- D<sup>a</sup>. 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 de la Unidad de Igualdad y Presidenta de la Comisión.
- D<sup>a</sup>. Olimpia Molina Hermosilla. Secretaria General de la Universidad de Jaén.

Desde este momento, y hasta el 31 de mayo de 2016, la Comisión se reúne semanalmente de manera ininterrumpida, abordando en las distintas sesiones de trabajo cada uno de los cinco ejes contemplados en el presente plan (Personas, Misiones, Corresponsabilidad y Medidas de Conciliación, Salud laboral con perspectiva de género, Información y Proyección Institucional).

Cada sesión ha estado precedida de un trabajo previo de estudio y análisis pormenorizado de la situación de nuestra universidad en cada uno de los ámbitos planteados, que se ha enriquecido con el análisis y en algunos casos inclusión de acciones contempladas por otros planes de igualdad de diferentes universidades públicas españolas.

Al mismo tiempo, se ha invitado en las sesiones de trabajo a distintos representantes de los Vicerrectorados, Gerencia, Dirección del Gabinete de Comunicación y Proyección Institucional, Delegado del Rector para la Planificación Estratégica y la Calidad, Centros, Servicios (Oficina de Riesgos Laborales) y colectivos (Consejo de Estudiantes) implicados en el desarrollo y ejecución de los distintos objetivos y acciones que contempla este plan. Esta metodología ha sido enormemente enriquecedora y fructífera, implicando activamente a todos los agentes en la negociación y en los resultados objetivos de la misma, y, consecuentemente, en el compromiso de impulsar las acciones contempladas y garantizar su cumplimiento.

El II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019) se aprobó en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Jaén de 21 de julio de 2016, presentándose posteriormente en Consejo Social, siendo finalmente expuesto a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto.

## **Eje 1. Las personas**

---

Hablar de igualdad efectiva entre mujeres y hombres es, ante todo, hablar de personas; el lema de nuestro Plan es garantizar las mismas oportunidades profesionales y personales a todas las personas que (de acuerdo con el artículo 91 de los Estatutos de la Universidad de Jaén) conforman la comunidad universitaria (alumnado, personal docente e investigador, personal de administración y servicios, como instrumento de igualdad efectiva. Teniendo en cuenta estos tres colectivos hemos planteado la articulación del presente eje en 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).

Aunque se abordan seguidamente las medidas orientadas a la comunidad universitaria, también es destinatario de 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).

### Sub-eje 1.1 Personal Docente e Investigador

La forma en que se ha venido produciendo la incorporación del personal a la Universidad de Jaén sigue los parámetros de presencia equilibrada, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, entendiéndose por ésta, que la presencia de cada uno de los dos sexos no sea superior al 60% ni inferior al 40%.

Sin embargo, el análisis de la evolución que posteriormente registra este personal, en cuanto a las posibilidades de ascenso y promoción que encuentran dentro de la Universidad de Jaén, revela que el desarrollo de esta carrera profesional no reproduce ese mismo principio de presencia equilibrada por razón de sexo, lo que puede obedecer a la persistencia de algún sesgo de género, que pueda estar actuando en la práctica, como obstáculo para el desarrollo de la carrera profesional del personal de nuestra Universidad que se ve afectado por el mismo.

La Ley Orgánica (6/2001 de 21 de diciembre) de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007 del 2 de abril, establece que el Personal Docente e Investigador 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 Personal Docente e Investigador Laboral.

En diciembre de 2015 continúa teniendo el colectivo masculino una mayor presencia entre el funcionariado (67%) frente al femenino (49%) mientras que la tendencia se invierte en el caso del PDI laboral, donde el grupo de mujeres (51%) es mayor que el de sus compañeros varones (33%), 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.

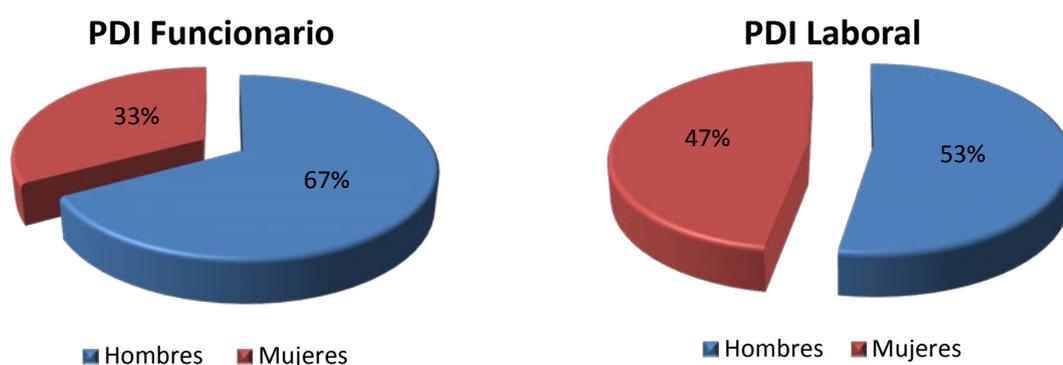
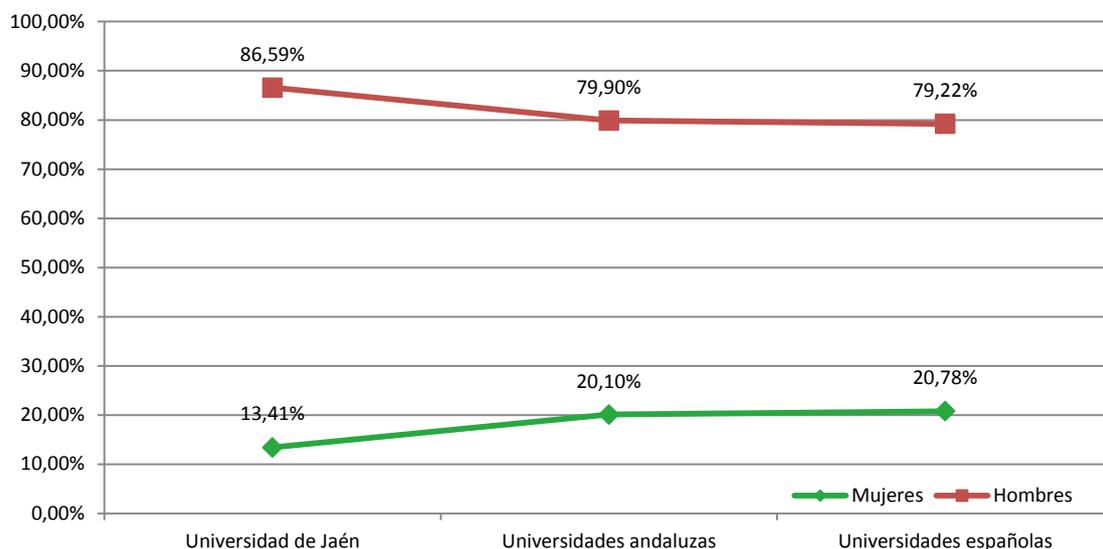


Figura 1 – Distribución por sexos PDI funcionario y PDI Laboral (datos a 31 de diciembre de 2015).  
Fuente: Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.

Los datos ponen de manifiesto cómo la distribución por sexos entre categorías de PDI funcionario y de PDI laboral muestra diferencias importantes. Además, esta mayor presencia de hombres en el colectivo PDI funcionario, se observa en todas las categorías, de forma que en ninguna se alcanza una distribución entre los sexos dentro de la horquilla 60%-40%, por lo que debemos afirmar que no existe esta presencia equilibrada en ninguna de las figuras de

funcionario PDI en nuestra Universidad. Es importante indicar que es en las Cátedras de Universidad donde se registra una mayor proporción de hombres, que llega incluso a alcanzar el 86% en la Universidad de Jaén, frente al 79,90% de catedráticos en las Universidades Públicas de Andalucía y al 79,22% de catedráticos en las Universidades Públicas españolas.



**Figura 2 – Distribución por sexos de las Cátedras. Universidad de Jaén, Universidades andaluzas y Universidades españolas.**

Las carreras académicas de mujeres y hombres no sólo transitan por sendas paralelas, sino también a velocidades diferentes; estudios realizados por otras Universidades<sup>2</sup> han puesto de manifiesto que las mujeres invierten como norma más tiempo en alcanzar el mayor estatus profesional en sus respectivos ámbitos, como el caso de las catedráticas, que invierten como media siete años más que sus homólogos varones en alcanzar dicha categoría profesional.

De acuerdo con estas cifras, la situación en la Universidad de Jaén revela que por cada Catedrática de Universidad, hay 14,36 mujeres Titulares de Universidad, mientras que, en el caso de los hombres, la relación es de 1 Catedrático de Universidad por cada 3,55 Titulares de Universidad. Estos valores registrados en la Universidad de Jaén, en cuanto a la distribución de hombres y mujeres en la categoría más alta de la carrera académica, representada por las Cátedras de Universidad, se encuentran muy por debajo de los parámetros que se registran como media en la universidad pública española. Estos ratios a nivel nacional, de acuerdo con los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte son de 8,4 en el caso de las mujeres y 2,3 en el caso de los hombres<sup>3</sup>.

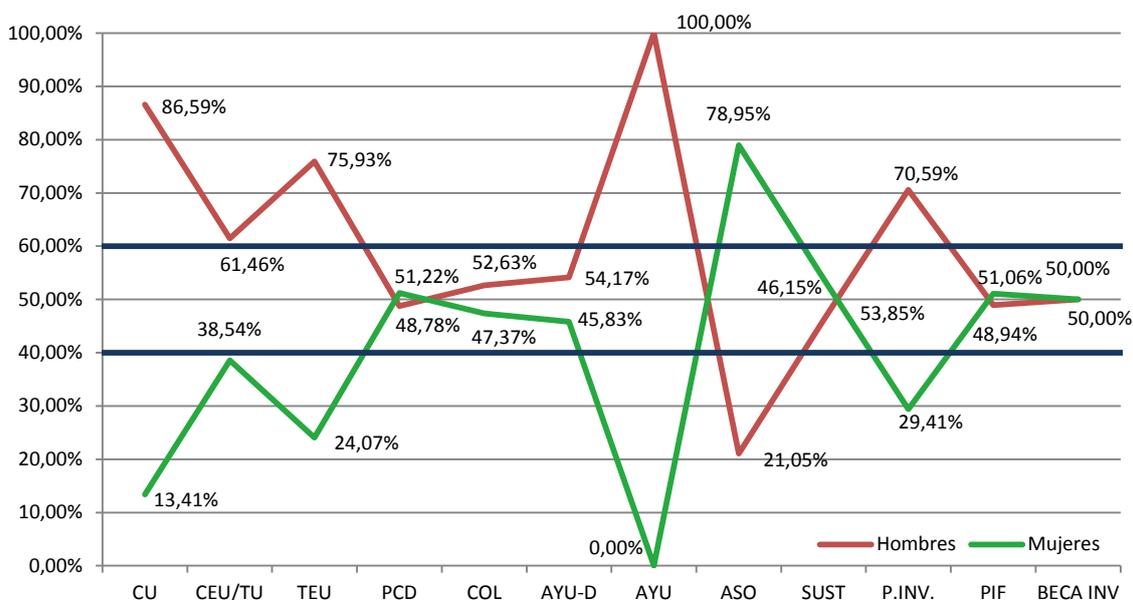
Todos estos datos nos llevan a concluir que si bien la incorporación de hombres y mujeres a la Universidad de Jaén, en lo que respecta al Personal Docente e Investigador, se realiza de forma equilibrada, existen determinadas prácticas o resistencias que pueden estar impidiendo

<sup>2</sup> II Plan de Igualdad de la Universidad de Alicante (2014:15).

<sup>3</sup> Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Datos y Cifras del sistema universitario español (2014-2015: 29).

en la práctica, que la carrera profesional de unos y otras discurra de manera igualitaria; esta cuestión es una tónica común al conjunto de universidades españolas, en las que las mujeres registran una menor presencia a medida que se asciende a las categorías superiores de la carrera universitaria, pero es necesario incidir en que la Universidad de Jaén presenta una considerable distancia con respecto al porcentaje de mujeres catedráticas en el sistema público andaluz y estatal

En el caso del PDI laboral, por lo que respecta a la distribución por sexo que presenta este personal en la Universidad de Jaén, lo más destacable resulta ser sin duda, que existe una mayor proporción de categorías laborales en las que sí se alcanza el objetivo de presencia equilibrada que plantea la Ley Orgánica 3/2007, como es el caso de: Profesorado Contratado Doctor, Profesorado Colaborador, Ayudante Doctor, Profesorado Sustituto Interino, Becarios/as de Investigación, Personal Investigador y Personal Investigador en Formación; se puede considerar que esta presencia equilibrada del Personal Docente e Investigador en estas categorías laborales representa una fortaleza de la Universidad de Jaén.



**Figura 3 – Distribución de sexos entre categorías de PDI en la Universidad de Jaén (31 de diciembre de 2015).**  
Fuente: Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.

Tras analizar en el seno de la Comisión encargada de la elaboración del presente Plan de Igualdad la distribución que presenta el PDI, y más concretamente, la ausencia de composición equilibrada que presenta el personal funcionario, se propone llevar a cabo diferentes actuaciones, con el fin de superar la situación de desigualdad que en cuanto a promociones y ascensos viene afectando a las mujeres pertenecientes a este colectivo. Estas actuaciones se proponen con un alcance general para todos los Centros ubicados en la Universidad de Jaén, puesto que si bien es cierto que no todas las Facultades y Escuelas Politécnicas Superiores de nuestra Universidad presentan la misma distribución por razón de sexo entre su personal PDI,

no es menos cierto que en todas ellas las mujeres se enfrentan a situaciones y problemáticas similares, a la hora de desarrollar su carrera académica y laboral en nuestra Institución.

Dentro de este sub-eje 1.1, dedicado al Personal Docente e Investigador se plantean como objetivos a cubrir por este Plan los siguientes:

- **Objetivo 1.1.1.** Avanzar hacia la igualdad efectiva en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías del personal docente e investigador.
- **Objetivo 1.1.2.** Fomentar la formación de igualdad entre hombres y mujeres en el personal docente e investigador.

Para alcanzar dichos objetivos, se plantean las siguientes acciones:

<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. % de comisiones evaluadoras que requieren Informe de la Unidad de Igualdad</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	%
Meta	100% de presencia equilibrada				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	%
Meta	100% de presencia equilibrada.				

<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. Elaboración de actividades informativas</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado, Postgrado y Formación Permanente				
Fecha	2016-19	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Incrementar el número de mujeres que coordinan másteres y dirigen tesis doctorales.				

<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. % de hombres y mujeres en la composición de dichos comités</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica				
Fecha	2016	Control		Tipo indicador	S/N

<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. Número de personas, desagregadas por sexo, que se benefician al año de estas medidas.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Investigación				
Fecha	2016	Control		Tipo indicador	S/N

<b>Acción 1.1.2.1.</b>					
<b>Reforzar la formación del personal docente e investigador de 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. Nº de cursos de formación ofertados.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica				
Fecha	2016-19	Control	Anual	Tipo indicador	Número/Incremento
Meta	Ofertar dos cursos por año académico.				
<b>Indicador 1.1.2.1.2. Nº asistentes desagregados por sexo.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica				
Fecha	2016	Control		Tipo indicador	Número/Incremento
Meta	Lograr una presencia equilibrada en el número de asistentes				

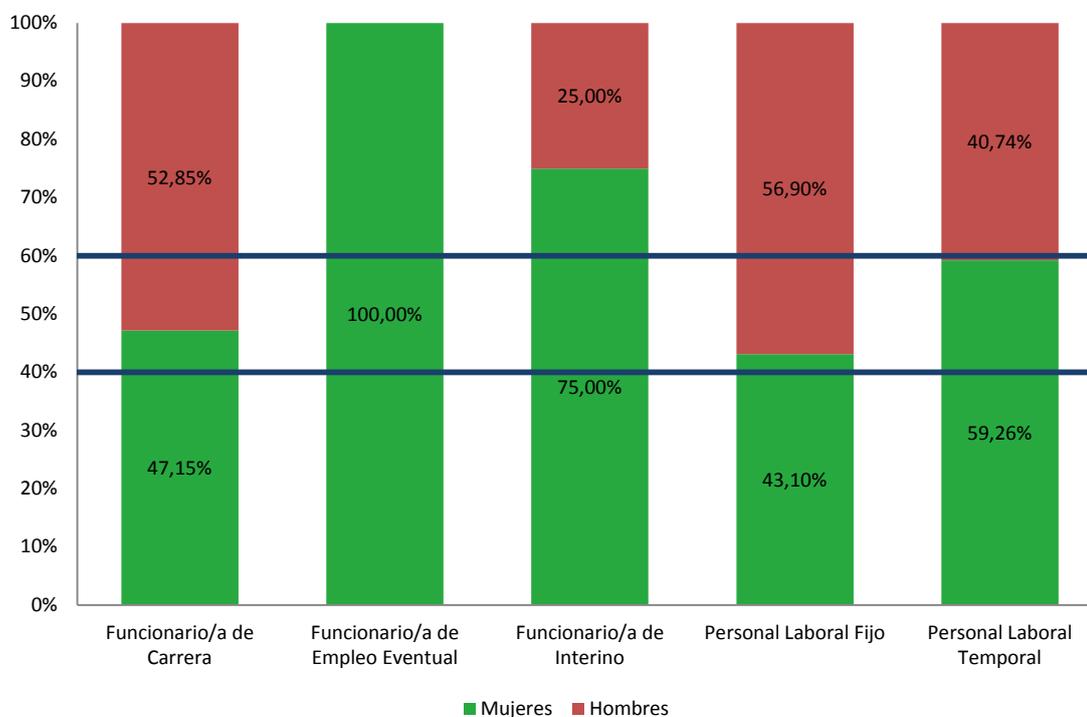
## **Sub-eje 1.2 Personal de Administración y Servicios**

Tal y como se recoge en el I Plan de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén, el Personal de Administración y Servicios, en términos absolutos, presentaba en el año 2010 (año en el que se realizó el primer diagnóstico en materia de igualdad efectiva en esta universidad) una distribución acorde con el principio de presencia equilibrada.

A 30 de diciembre de 2015, existen en la Universidad de Jaén 47,05 % de mujeres y 52,95% de hombres pertenecientes al colectivo de Personal de Administración y Servicios. Del total de las 474 personas que pertenecen a este colectivo, 273 pertenecen al colectivo de PAS funcionario, con una distribución por sexos que viene representada por un 48,35% mujeres y un 51,65% de hombres. A estos porcentajes hay que unir las dos únicas personas que en la UJA prestan sus servicios en la categoría de personal funcionario de empleo eventual, las cuales son mujeres. Entre las 201 personas que prestan sus servicios en el colectivo de PAS Laboral, 45,27% son mujeres y 54,73% son hombres.

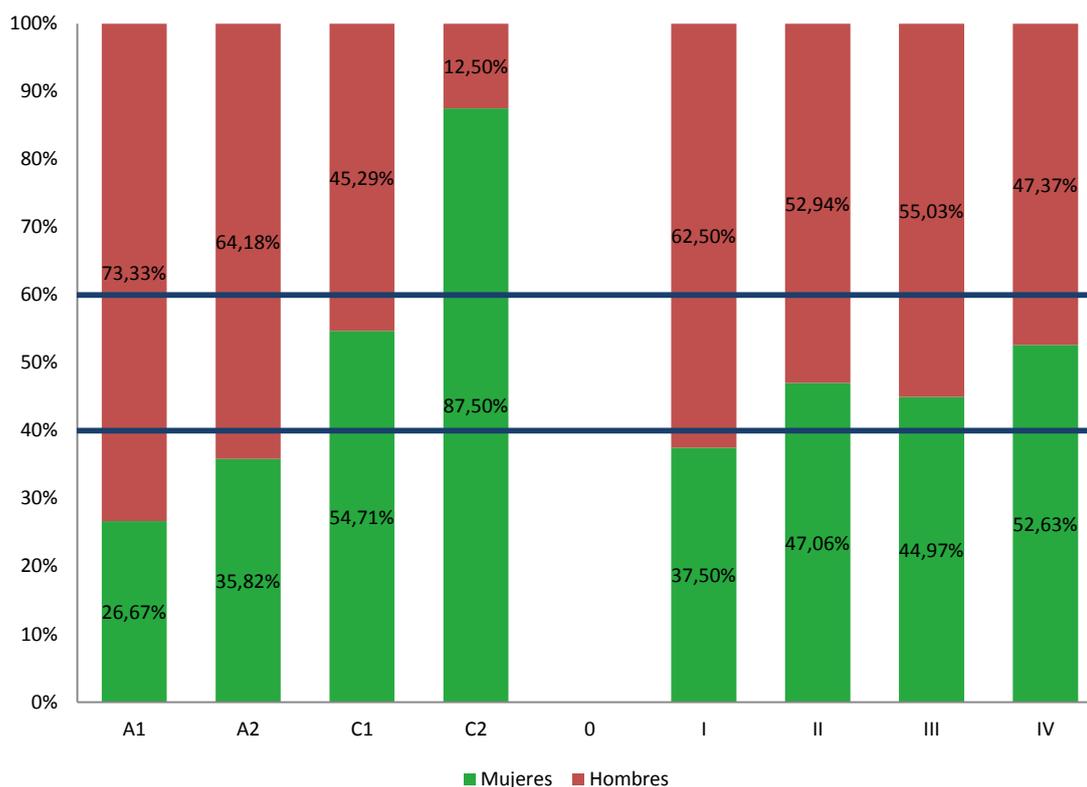
Por tanto, podemos afirmar que se ha mantenido en los mismos términos absolutos el principio de presencia equilibrada, en lo que respecta a la composición de este personal vinculado a la UJA, tanto cuando su régimen jurídico es funcionario como también en el caso de los laborales. En la figura 3 se muestran los diferentes regímenes de vinculación tanto a nivel de PAS funcionario como laboral, en donde se pone de manifiesto el cumplimiento de la

presencia equilibrada en el PAS funcionario de carrera, PAS laboral fijo y en el PAS laboral temporal, mientras que no se alcanza en el PAS funcionario interino, ni en PAS funcionario de empleo eventual, donde la presencia de la mujer es mayoritaria, si bien estas clases representan un número de personas bajo (18), frente al total de la plantilla del PAS (474), considerando en todos los casos datos referidos a 31 de diciembre de 2015.



**Figura 4 – Distribución por sexos entre colectivos del PAS en la Universidad de Jaén (31 de diciembre de 2015). Fuente: Anuario Estadístico.**

Este equilibrio en cambio no se mantiene cuando se consideran dentro de cada colectivo las escalas o grupos profesionales. Como se puede observar en la figura 4, los hombres tienden a concentrarse en mayor medida que las mujeres, en el extremo superior de la escala, mientras que éstas lo hacen en el inferior, poniendo de manifiesto la existencia de una clara segregación vertical que afecta al Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Jaén.



**Figura 5 – Distribución por sexos entre categorías de PAS en la Universidad de Jaén (31 de diciembre de 2015). Fuente: Anuario Estadístico.**

Los mayores desajustes en cuanto a presencia equilibrada entre ambos sexos, tal y como podemos observar en la figura 5, se registran por lo que al personal funcionario se refiere, en las categorías superiores (A1 y A2) y la categoría inferior (C2). Así, por un lado, en la categoría A1 la presencia de hombres supera el 70% (73,33%) y en la categoría A2 es del 64,18%. Por otro lado, la situación de la categorías C2 es inversa, con una mayor concentración de mujeres, 87,50% en la categoría C2.

Por lo que respecta al PAS laboral, su distribución por grupos no permite obtener resultados tan concluyentes como en el caso del PAS funcionario. En este caso, la distribución de hombres y mujeres en los grupos II, III y IV responden al principio de presencia equilibrada. Por lo que respecta al grupo I, si se advierte una composición masculinizada, al alcanzarse el porcentaje del 62,50% a favor de los hombres.

Respecto a la distribución por razón de sexo que presentan los puestos de dirección ocupados por el PAS funcionario, comprobamos que los mismos se encuentran desarrollados mayoritariamente por hombres, 73,3% al frente de la jefatura de servicio, un 62,1% de varones en la jefatura de sección y un 55,5% en la jefatura de negociado. Esto nos muestra, consecuentemente, la necesidad de plantear nuevos indicadores de actuación, para caminar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del Personal de Administración y Servicios.

Puestos de dirección	Mujeres	%Mujeres	Hombres	%Hombres	Total
Dirección (Jefe/a de Servicio)	4	25,00%	12	75,00%	16
Dirección Adjunta (Jefe/a de Sección)	17	44,74%	21	55,26%	38
Subdirección / Dirección Técnica (Jefe/a de Negociado)	62	54,39%	52	45,61%	114

Tabla 3 – Distribución por sexos en los puestos de Dirección del PAS de la Universidad de Jaén (25 de abril de 2016).

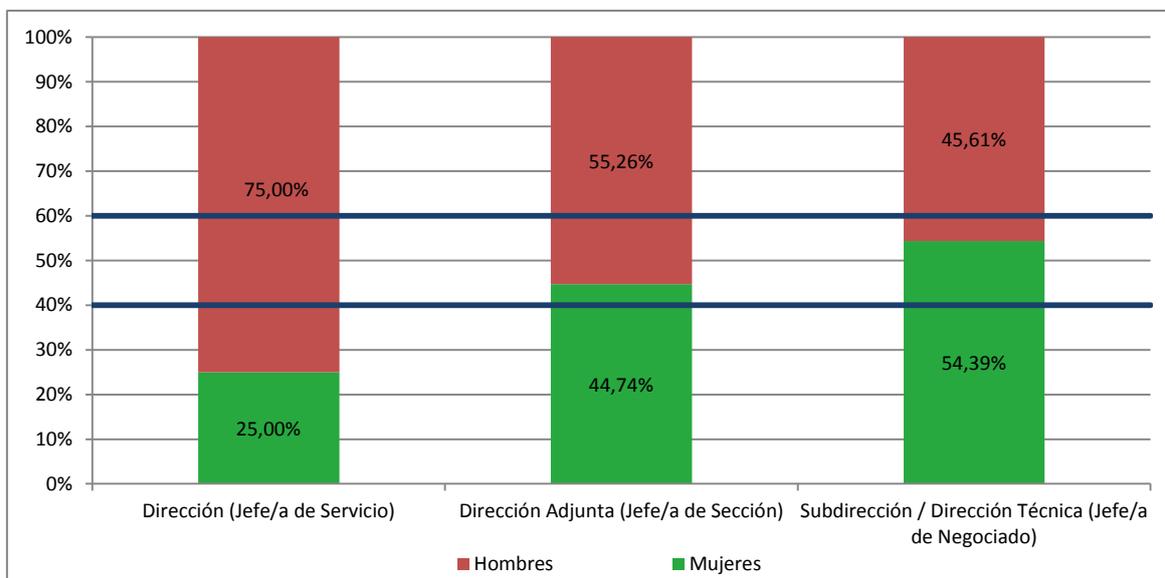


Figura 6 – Distribución por sexos de las personas que ocupan puestos de Dirección de Servicios en la Universidad de Jaén (25 de abril de 2016).

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 consideran 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 alcanzar dichos objetivos se plantean las siguientes acciones:

<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. Realización de encuestas, desagregadas por sexos, en el colectivo del PAS funcionario para conocer los motivos de la no promoción de las mujeres que cuentan con la titulación requerida a los niveles A1/A2.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2019	Control		Tipo indicador	S/N
Meta	Incrementar el % de presencia de mujeres en estas categorías.				
<b>Indicador 1.1.2.1.2. Realización de encuestas, desagregadas por sexos, en el colectivo del PAS laboral para conocer los motivos de la no promoción de las mujeres que cuentan con la titulación requerida a los niveles I/II.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2019	Control		Tipo indicador	S/N
<b>Indicador 1.2.1.1.3. Desarrollo de acciones de seguimiento y asesoramiento a las mujeres para facilitar su promoción y elaboración de informes al respecto.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2019	Control		Tipo indicador	S/N
Meta	Proponer soluciones a partir de las conclusiones de dichos estudios.				

<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. % de oposiciones en las que se incorporan dichas materias.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2016-2019	Control		Tipo indicador	% mejora
Meta	Inclusión de dichas materias en el 100% de las plazas convocadas.				

<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. % de cursos que incorporan dichas materias</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2016-2019	Control		Tipo indicador	% mejora
Meta	% de mejora desde la aprobación del plan.				

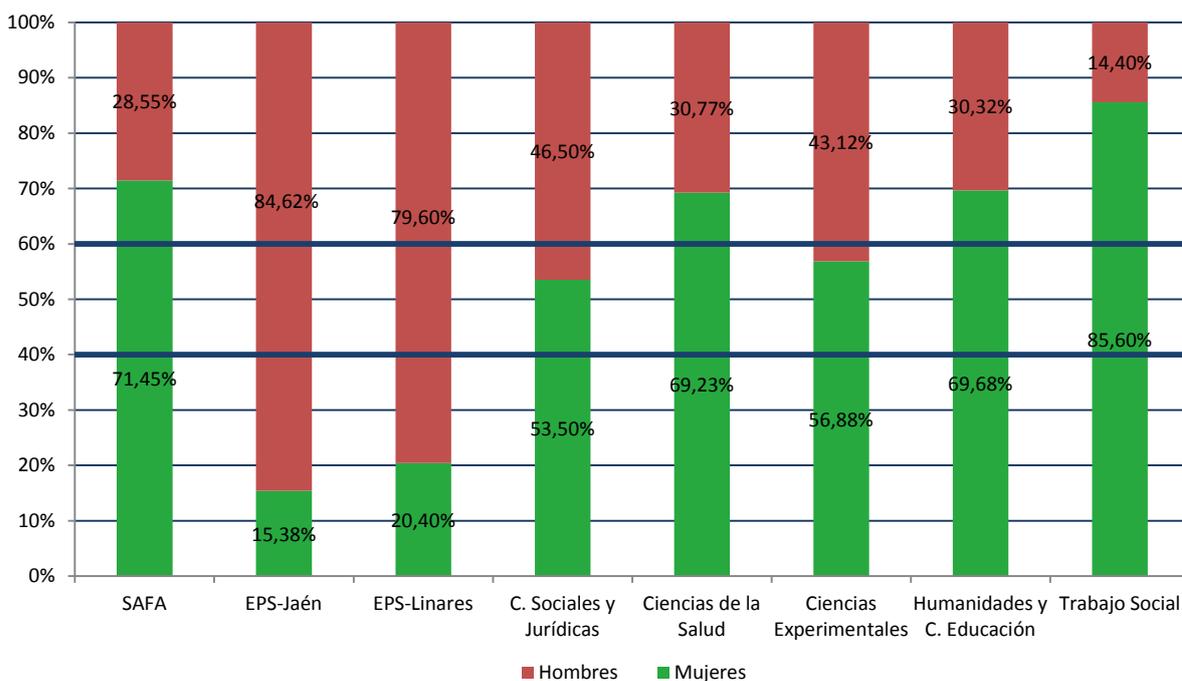
<b>Acción 1.2.2.</b>					
<b>Garantizar la presencia permanente de acciones formativas en materia de igualdad de género en el Plan de Formación del PAS.</b>					
<b>Indicador 1.2.2.1.1. Número de cursos ofertados</b>					
Responsable	Gerencia (Comisión de Formación del PAS)				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
<b>Indicador 1.2.1.2. Número de participantes desagregados por sexo</b>					
Meta	Presencia equilibrada entre los asistentes a estos cursos en igualdad de género en el PAS.				

### **Sub-eje 1.3 Alumnado**

Respecto al alumnado de la Universidad de Jaén, se constata un incremento progresivo de la presencia de mujeres que han venido eligiendo nuestra Universidad para cursar sus estudios universitarios. Así, por un lado, el número de mujeres que han ingresado en la Universidad de Jaén en el curso 2015/2016, ha sido de 1.710, lo que representa un 54,91% del total de nuevos ingresos. Por otro lado, del total de 13.171 personas, un total de 7185 son mujeres, lo que representa un 54,55%. 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.

Las mujeres son también mayoría entre el alumnado egresado de la Universidad de Jaén en los últimos años. Así, en los dos últimos cursos con información disponible (2013/14 y 2014/15), el porcentaje de mujeres egresadas oscila entre 58 y 57%, frente al de hombres egresados 42 y 43%. Esta circunstancia se explica no sólo debido a la mayor proporción de mujeres matriculadas en la Universidad de Jaén, sino también al hecho de que éstas obtienen mejores tasas de rendimiento académico y, a su vez registran las menores tasas de abandono en los estudios universitarios iniciados.

Sin embargo, dicha presencia equilibrada de los dos sexos dentro del alumnado de la Universidad de Jaén no se corresponde 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, plantea una fuerte segregación horizontal, en la que mientras que las ramas pertenecientes a Ciencias Sociales y Jurídicas, Humanidades y Ciencias de la Educación, 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 produce que tan sólo en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas y en la Facultad de 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 (85,60 %). 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.



**Figura 7 – Distribución por sexos del alumnado de primer y segundo ciclos y grados de los diferentes centros de la Universidad de Jaén (31 de diciembre de 2015)<sup>4</sup>.**  
**Fuente: Anuario Estadístico.**

En cuanto a los estudios de postgrado, en lo relativo a los estudios de másteres oficiales se observa una mayor presencia de mujeres entre el alumnado matriculado. Así en el curso académico 2015/2016, el número de mujeres matriculadas en este tipo de estudios fue de 745 frente a 503 hombres, lo que resulta un porcentaje de presencia de mujeres del 59,70%. Si se analizan los másteres a nivel individual, se observa la misma tendencia que se ha observado con anterioridad en el caso de los títulos de primer y segundo ciclos y grados, en cuanto que tan sólo el 19,57% de los másteres ofertados, cuentan con una presencia equilibrada entre hombres y mujeres entre el alumnado matriculado.

En los estudios de doctorado, a partir de la información correspondiente al curso 2015/2016 la presencia es equilibrada, pero este equilibrio global no se mantiene, en cambio, en el caso particular de los diferentes programas, en los que tan sólo se alcanza en un 21,05% de los mismos.

Otro aspecto fundamental contemplado en este sub-eje es el grado de conocimiento, las destrezas y las competencias en materia de igualdad de trato y oportunidades, así como la integración de la perspectiva de género que contempla nuestra oferta formativa, evidenciando la necesidad de diseñar un conjunto de actividades de información y sensibilización especialmente destinadas al alumnado.

Teniendo en cuenta los resultados expuestos, se han planteado dos objetivos:

<sup>4</sup> SAFA es un centro adscrito a la Universidad de Jaén, con sede en Úbeda (Jaén).

- **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 dicho objetivo se plantean 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. N° de actividades desarrolladas y n° de asistentes.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Relaciones con la Sociedad e Inserción Laboral / Centros / Unidad de Igualdad				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número

<b>Acción 1.3.1.2.</b>					
<b>Realizar actividades que ayuden a visibilizar el papel que profesionalmente desarrollan los hombres en ámbitos que han venido presentando tradicionalmente una mayor presencia de mujeres.</b>					
<b>Indicador 1.3.1.2.1. N° de actividades desarrolladas (n° horas x n° de asistentes)</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Relaciones con la Sociedad e Inserción Laboral / Centros				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número

<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 1.3.1.3.1. N° de campañas realizadas</b>					
Responsable	Vicerrectorado de estudiantes / Consejo de Estudiantes / Unidad de Igualdad.				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Realización de estas campañas en cada uno de los años de aplicación de este plan.				

<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. % de hombres y mujeres en la composición de dichos órganos.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de estudiantes y Consejo de Estudiantes				
Fecha	2019	Control	Bienal	Tipo indicador	Número
Meta	Presencia equilibrada en todos los órganos de representación de estudiantes.				

<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. Número de acciones desarrolladas por dicho voluntariado.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes, Vicerrectorado de Proyección de la Cultura, Deportes y Responsabilidad Social, Asociaciones de Estudiantes y Unidades de Igualdad.				
Fecha	2019	Control		Tipo indicador	Número
<b>Indicador 1.3.2.3.2. Número de acciones de formación dirigidas a dicho voluntariado.</b>					
Meta	Creación de dicho voluntariado.				

<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. número de participantes en las mismas desagregados por sexos.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de estudiantes				
Fecha	2016	Control	Anual	Tipo indicador	Número

<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. Número de actividades desarrolladas.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Relaciones con la Sociedad e Inserción Laboral, Centros				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número

## **Eje 2. Las misiones**

---

El segundo eje del presente Plan hace referencia a las misiones propias de la Universidad. Su éxito se fundamenta en garantizar que la igualdad efectiva tenga un reflejo en las propias actividades que se desarrollan dentro de esta institución.

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, las funciones de la Universidad se resumen en:

- 1) La Universidad realiza el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio.
- 2) Son funciones de la Universidad al servicio de la sociedad:
  - a. La creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura.
  - b. La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística.
  - c. La difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico.

- d. La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida.

En este sentido, en el Eje 2 se han considerado un total de 3 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). En cuanto a la misión relativa a la Extensión Universitaria, se considera de una forma transversal en todo el Plan, con una especial atención en el Eje 5, dedicado a la Información y a la Proyección Institucional.

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

La misión de la Universidad, desde sus orígenes, ha trascendido la formación de conocimientos en aras de la formación integral de las personas, erigiéndose en transmisora esencial de valores y contrayendo una responsabilidad con la sociedad: contribuir, mediante el respeto a los derechos y libertades fundamentales, a alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, que garantice el cumplimiento de los Derechos Humanos, los principios democráticos y los principios de igualdad entre hombres y mujeres, de protección medioambiental, de accesibilidad universal y diseño para todos, y de fomento de cultura de la paz, tal y como se recoge en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Así, en dicho Real Decreto se plantea en su art. 3.5, la inclusión de enseñanzas en dichos derechos y principios en los planes de estudios en los que proceda.

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 asignaturas de libre configuración específica. En la actualidad carecemos en la Universidad de Jaén de un programa de Doctorado específico en materia de género, si bien se ha ofertado en el presente curso un Máster en Derecho de Género (propio) y se está diseñando en la actualidad un Máster Interdisciplinar en Intervención Social y Violencia de Género. Es importante que toda la oferta académica sea impartida por un cuerpo docente perfectamente preparado y acreditado.

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.** Incorporar 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 plantean cinco acciones:

<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. Oferta de postgrado en igualdad de género.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado, Posgrado y Formación Permanente				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					
<b>Indicador 2.1.1.1.2. Total de alumnado que ha cursado dichos contenidos, desagregado por sexo.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado, Posgrado y Formación Permanente				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo Indicador	Número

<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. Oferta de cursos con incorporación de contenidos relativos a la igualdad de género.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado, Posgrado y Formación Permanente				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					
<b>Indicador 2.1.1.2.2. Total de alumnado desagregado por sexo.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado, Posgrado y Formación Permanente				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo Indicador	Número

<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. % de programas docentes revisados y de información proporcionada al alumnado sobre las titulaciones.</b>					
Responsable	Departamentos y Centros				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	100% de los planes revisados cumplan estos criterios				

<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. Número de recursos compartidos en la web.</b>					
Responsable	Unidad de Igualdad				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Generar una red de conocimiento compartido en recursos docentes con perspectiva de género.				

## Sub-eje 2.2. Investigación

En el sub-eje 2.2. se recogen las actividades que dentro de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación se desarrollan en el ámbito de la Universidad de Jaén a través del trabajo de su personal, tanto de forma individual, 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).

La contribución desde los diferentes agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento (I+D+i), y de una forma muy especial desde las Universidades y de los grupos de investigación existentes en las mismas, ha sido sin duda muy importante en todos los ámbitos del conocimiento, y el género no es una excepción. El interés de las investigaciones desarrolladas, en gran parte orientadas a la detección de situaciones de desigualdad en nuestra sociedad y a la propuesta de soluciones al respecto, sin duda ha producido que una buena parte de los avances logrados en estos temas, sean consecuencia directa de la actividad desarrollada por estos grupos, algunos con una trayectoria de muchos años, desde las propias Universidades.

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. El ámbito de la investigación, a tenor de las evaluaciones de planes de igualdad ya publicadas por otras universidades, es uno de los que presenta una evolución más ralentizada en la consecución de objetivos relacionados con la materia de igualdad de género, una realidad que también se ha puesto de relieve en la Universidad de Jaén.

En este II Plan se considera necesario apoyar especialmente al sexo claramente infrarrepresentado en materia de investigación, las mujeres, implementando medidas de acción positiva que contribuyan a incrementar su presencia 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 han propuesto para este sub-eje son:

- **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.

Estos objetivos se concretan en las siguientes acciones:

<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. Incorporación de las medidas de acción positiva.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Investigación.				
Fecha	2017	Control	Anual	Tipo indicador	

<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. Incorporación de las medidas de acción positiva.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Investigación.				
Fecha	2017	Control	Anual	Tipo indicador	S/N

<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 2.2.1.2.1. Desarrollo de las reuniones y elaboración de informes de evolución y de propuestas de medidas, si procede.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Investigación.				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Celebración de reuniones y elaboración de informe.				

<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. Número de jornadas celebradas.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Investigación.				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
<b>Indicador 2.2.2.2.2. Número de participantes desagregado por sexo</b>					
Meta	Incrementar y visibilizar la presencia de las mujeres en la investigación.				

### **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.

En el artículo 29 de los Estatutos de la Universidad de Jaén, recogiendo lo establecido en el art. 13 de la Ley 6/2001, se establece que la participación social, representación, gobierno y gestión de la Universidad corresponden a los siguientes órganos:

- a) Generales:
  - i) Colegiados: Consejo Social, Claustro Universitario, Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección.
  - ii) Unipersonales: Rector/a, Vicerrectores/as, Secretario/a General y Gerente.
- b) De las Facultades y Escuelas:
  - i) Colegiado: Junta de Facultad o Escuela.
  - ii) Unipersonales: Decano/a o Director/a, Vicedecano/a o Subdirector/a y Secretario/a.
- c) De los Departamentos:
  - i) Colegiado: Consejo de Departamento.
  - ii) Unipersonales: Director/a y Secretario/a.
- d) De los Institutos Universitarios de Investigación:
  - i) Colegiado: Consejo de Instituto.
  - ii) Unipersonales: Director/a y Secretario/a.

A continuación se expone la composición actual, desagregada por sexos, de los siguientes órganos: Claustro Universitario, Consejo de Gobierno, Consejo de Dirección y Equipo Amplio de Dirección, Centros de Estudios Avanzados y Consejo Social.

### **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 corresponden las funciones que se le atribuyen por la Ley Orgánica de Universidades y los presentes Estatutos. Tras la adaptación de los Estatutos de la Universidad de Jaén, la constitución del mismo está compuesto por el/la Rector/a, que lo presidirá, el/la Secretario/a General y el/la Gerente, y por trescientos representantes de los distintos sectores de la Comunidad Universitaria, en los siguientes términos:

- a) Ciento cincuenta y tres representantes elegidos/as por y de entre el profesorado doctor con vinculación permanente a la Universidad.
- b) Treinta y tres representantes elegidos/as por y de entre el personal docente e investigador, no incluido en el anterior apartado.
- c) Ochenta y cuatro representantes elegidos/as por y de entre el alumnado.
- d) Treinta representantes del personal de administración y servicios.

El día 10 de marzo de 2015 se celebraron elecciones a Claustro Universitario, quedando su composición en cuanto a la distribución desagregada por sexos de la siguiente forma:

Claustro Universitario	2016			
	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
Miembros natos (Rector/a, Secretario/a General, Gerente)	2	66,67%	1	33,33%
Profesorado Doctor con vinculación permanente a la Universidad	102	67,11%	50	32,89%
Resto Personal Docente e Investigador	21	84,00%	4	16,00%
PAS Funcionario	9	64,29%	5	35,71%
PAS Laboral	10	66,67%	5	33,33%
Alumnado	36	52,17%	33	47,83%
Total	179	64,62%	98	35,38%

**Tabla 4 – Distribución por sexos de la composición del Claustro Universitario a 1 de mayo de 2016. Fuente: Secretaría General.**

### **Consejo de Gobierno**

El Consejo de Gobierno es el órgano de gobierno de la Universidad (art. 15.1 de la LOM/LOU) y está constituido por:

- El/la Rector/a que lo presidirá, el/la Secretario/a General y el/la Gerente.
- Los Vicerrectores y las Vicerrectoras.
- 8 representantes elegidos/as por y de entre los/las claustrales Profesores Docentes con vinculación permanente a la Universidad.
- 2 representantes elegidos/as por y de entre los/las claustrales, pertenecientes al resto del Personal Docente e Investigador. Una persona en representación del colectivo de funcionarios/as no doctores y el otro al colectivo de personal contratado.
- 4 representantes elegidos/as por y de entre los/las claustrales, pertenecientes al sector del Alumnado.
- 2 representantes elegidos/as por y de entre los/las claustrales, pertenecientes al Personal de Administración y Servicios. Una persona en representación del PAS funcionario y la otra en representación del PAS laboral.
- 12 miembros elegidos/as o, en su defecto, designados/as de entre Decanos/as de Facultad, Directores/as de Escuela (8) y Directores/as de Departamento e Institutos Universitarios de Investigación (4).
- 3 miembros del Consejo Social no pertenecientes a la Comunidad Universitaria.

Dicha nueva composición es la resultante de la adaptación de los Estatutos de la Universidad de Jaén a la LOM/LOU y como modificación fundamental se introduce la consideración de las Vicerrectoras y Vicerrectores como miembros natos del Consejo de Gobierno, la eliminación de la designación por parte del Rector de miembros del Consejo de Gobierno y la incorporación del Personal Docente e Investigador Doctor con vinculación permanente a la universidad, ampliando el sector al anterior correspondiente de Profesorado Doctor perteneciente a los cuerpos docentes universitarios. Su composición actual es la siguiente:

Consejo de Gobierno	2016			
	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
Miembros natos (Rector/a, Secretario/a General, Gerente, Vicerrectores/as)	2	66,67%	1	33,33%
Designados por el Rector	4	50,00%	4	50,00%
Profesorado doctor con vinculación permanente a la Universidad	3	37,50%	5	62,50%
Resto Personal Docente e Investigador	1	100,00%	**	0,00%
Decanos/as y Directores/as de Escuela	3	75,00%	1	25,00%
Directores/as de Departamento	6	75,00%	2	25,00%
PAS	1	100,00%	**	0,00%
Alumnado	3	75,00%	1	25,00%
Representantes del Consejo Social	1	33,33%	2	66,67%
Total	24	60,00%	16	40,00%

**Tabla 5 – Composición del Consejo de Gobierno a 1 de mayo 2016, 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 del 50%. Sin embargo, continúan las diferencias, en favor del colectivo masculino, en los y las representantes de Decanatos y Direcciones de Departamento, aunque la presencia femenina se ha incrementado, una casuística que responde a la propia estructura sexuada de ambos grupos, como veremos 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 de acuerdo como se define en el art. 47 de los Estatutos de la Universidad de Jaén. Está presidido por el Rector o Rectora y formado por los Vicerrectores y las Vicerrectoras, el Secretario o la Secretaria General y el o la Gerente de la Universidad. Tras las elecciones a Rector celebradas en la Universidad de Jaén el día 17 de marzo de 2015, el Consejo de Dirección ha quedado compuesto por un total de 11 personas:

- Rector.
- Secretaria General.
- Gerente.

- 4 Vicerrectoras (Investigación, Proyección de la Cultura, Deportes y Responsabilidad Social, Estudiantes, Tecnologías de la Información y la Comunicación e Infraestructuras).
- 4 Vicerrectores (Enseñanzas de Grado, Postgrado y Formación Permanente, Internacionalización, Profesorado y Ordenación Académica, Relaciones con la Sociedad e Inserción Laboral).

Equipos de dirección y secretariado	2016			
	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
Rector	1	100,00%		0,00%
Equipo: Vicerrectorados, Gerencia, Secretaría General y Delegado del Rector	6	54,55%	5	45,45%
Direcciones de Secretariado	17	68,00%	8	32,00%
Total	25	65,79%	13	34,21%

**Tabla 6 – Composición del Equipo de Dirección a 1 de mayo 2016, desagregada por sexos.**  
Fuente: Secretaría General.

Dentro de la estructura de gobierno de la Universidad de Jaén, en los diferentes Vicerrectorados y en la Secretaría General, se cuenta con una estructura de Secretariados que se encargan del desarrollo de las políticas del Consejo de Dirección en ámbitos competenciales concretos. La estructura de Secretariados de la Universidad de Jaén (incluyendo todos los cargos asimilados a dicha categoría) está integrada en la actualidad por un total de 25 Direcciones de Secretariado, de los cuales 8 (32%) son ocupadas por mujeres y un total de 17 son ocupados por hombres (68%), mientras que en el equipo de dirección sí se alcanza la presencia equilibrada, con un 54,5% de hombres frente al 45,45% de mujeres.

### **Consejo Social**

El Consejo Social es el órgano de participación de la sociedad en la Universidad. Su composición viene regulada por el art. 19 de la Ley Andaluza de Universidades. Son miembros del Consejo Social:

- Presidente o Presidenta
- Rector o Rectora de la Universidad
- Secretario o Secretaria General de la Universidad
- Gerente de la Universidad
- 1 representante del PDI, 1 representante del PAS y 1 representante del alumnado, que serán elegidos por el Consejo de Gobierno de la Universidad de entre sus componentes.
- 4 vocales designados por el Parlamento de Andalucía.
- 4 vocales designados por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.
- 4 vocales a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad. Uno/a de ellos/as será antiguo/a alumno/a con titulación de la Universidad que corresponda. El resto de

vocales pertenecerán a entidades cuya sede social radique en Andalucía, que tengan convenios y proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación con la Universidad correspondiente o que colaboren en programas de prácticas dirigidos al alumnado de la Universidad.

- 4 vocales a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- 2 vocales a propuesta de las organizaciones empresariales más representativas en el territorio de la Comunidad Autónoma con implantación en el ámbito provincial que corresponda.
- 1 vocal a propuesta de las organizaciones de economía social más representativas en el territorio de la Comunidad Autónoma y con implantación en el ámbito provincial que corresponda.
- 2 vocales designados por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

La distribución en función del sexo, de las personas que componen el Consejo Social de la Universidad de Jaén es la siguiente:

Consejo Social	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
Presidente/a	1	100,00%	0	0,00%
Secretario/a (Parlamento de Andalucía)	0	0,00%	1	100,00%
Miembros natos (Rector/a, Secretario/a General, Gerente/a)	2	66,67%	1	33,33%
Representantes del Consejo de Gobierno (PDI, PAS, Alumnado)	3	100,00%	0	0,00%
Vocales designados/as por el Parlamento de Andalucía*	1	50,00%	1	50,00%
Vocales designados/as por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía	2	50,00%	2	50,00%
Vocales designados/as por el Consejo de Gobierno de la Universidad	2	50,00%	2	50,00%
Vocales designados/as por las organizaciones sindicales	2	100,00%	0	0,00%
Vocales designados/as por las organizaciones empresariales	2	100,00%	0	0,00%
Vocales designados/as por las organizaciones de economía social	1	100,00%	0	0,00%
Vocales designados/as por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias	1	50,00%	1	50,00%
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>68,00%</b>	<b>8</b>	<b>32,00%</b>

**Tabla 7 – Composición del Consejo Social desagregado por sexos a 1 de mayo de 2016.**  
Fuente: Consejo Social.

Los datos expuestos en esta tabla evidencian que, si bien hay una supremacía de la presencia masculina sobre la femenina, el porcentaje de hombres se ha reducido en favor de las mujeres, que constituyen en la actualidad el 32% de la representación en dicho organismo, y destacamos en este avance especialmente la Secretaría, asumida por una mujer, así como las vocalías designadas por el Consejo de Gobierno de la Universidad, por el Parlamento Andaluz y por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, donde la distribución por sexos está equilibrada.

### Órganos de representación sindical

Dentro de este apartado hemos incluido otros órganos de representación de diferentes colectivos de la Universidad de Jaén, como los órganos de representación, tanto del personal docente e investigador (Junta de Personal Docente e Investigador y Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador) como del Personal de Administración y Servicios (Junta de Personal y Comité de Empresa) y el órgano de representación del Alumnado (Consejo de Estudiantes).

La tabla evidencia que se ha producido una satisfactoria evolución en pro de la representación equilibrada, y en 2016 la diferencia porcentual entre ambos sexos es menor, pasando a un 53,57% los hombres frente al 46,43% de las mujeres.

Órganos de representación	2016			
	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
Junta PDI	9	52,94%	8	47,06%
Comité de Empresa PDI	10	66,67%	5	33,33%
Junta PAS	5	38,46%	8	61,54%
Comité de Empresa PAS	6	54,55%	5	45,45%
Total	30	53,57%	26	46,43%

**Tabla 8 – Distribución por sexos de los órganos de representación a 1 de mayo de 2016.**  
Fuente: Secretaría General y Servicio de Personal y Organización Docente.

La Junta de Personal Docente e Investigador es el órgano de representación del profesorado funcionario de la Universidad de Jaén. Está compuesto por un total de 17 miembros, junto con las personas designadas como delegados/as sindicales por parte de cada una de las organizaciones sindicales (6), dando lugar a un total de 23 personas. El número de mujeres presentes es de 8, lo que representa un 47,06%, mientras que el de hombres es de 9 (53,94%).

El Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador es el órgano de representación del profesorado que desempeña sus servicios en régimen de personal contratado. El Comité de Empresa está compuesto por un total de 15 miembros, de los cuales sólo cinco son mujeres.

La estructura de representación sindical del Personal de Administración y Servicios está formada también por dos órganos, la Junta de Personal de Administración y Servicios y el Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios Laboral.

La Junta de Personal, órgano de representación del PAS funcionario, está compuesta por un total de 13 personas, de las cuales 8 son mujeres, lo que representa el 61,54%, por lo cual en este sector tampoco se cumple el principio de equilibrio, esta vez en favor del colectivo femenino.

El Comité de Empresa del Personal de Administración y Servicios es el órgano de representación del PAS laboral, está integrado por un total de 11 personas. El número de mujeres que forman parte de este Comité es de 5, de las cuales 2 son delegadas sindicales en representación de CC.OO. y de FETE-UGT.

En cuanto a la representación del alumnado, se realiza a través del Consejo de Estudiantes. El Consejo de Estudiantes está integrado por un total de 9 miembros, de los cuales 5 son mujeres (55,56%) y 4 son hombres (44,44%), por tanto se trata de un órgano de representación en el que se alcanza la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

### **Órganos de Dirección y Gestión de Centros y Departamentos.**

Las Facultades y Escuelas de la Universidad de Jaén son los centros encargados de la organización, dirección y supervisión de las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, así como de los procesos académicos, administrativos y de gestión y de aquellas otras funciones que determinen los presentes Estatutos, según reza en el art.10 de los Estatutos de la Universidad de Jaén y el art. 8.1 de la LOMLOU.

La Universidad de Jaén cuenta con un total de 7 Facultades y Escuelas. 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, un Secretario o Secretaria, y un número variable de Vicedecanos/as o Subdirectores/as. En cuanto a los puestos encargados de la Dirección de los centros, la presencia de mujeres es de 3 (Decana de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación y Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud), mientras que la presencia de hombres es de 4 (Decano de la Facultad de Ciencias Experimentales, Decano de la Facultad de Trabajo Social, Director de la Escuela Politécnica Superior de Jaén y Director de la Escuela Politécnica Superior de Linares). La distribución actual de los equipos de dirección de los diferentes Centros, tras los ligeros ajustes realizados como consecuencia de la nueva composición del equipo de gobierno de la Universidad, en función del sexo se muestra en la tabla siguiente.

Equipos de Dirección de Centros	2016			
	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
Facultad de Ciencias Experimentales	4	50,00%	4	50,00%
Facultad de Humanidades y CC. Educación	6	54,55%	5	45,45%
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	4	33,33%	8	66,67%
Facultad de Ciencias de la Salud	4	57,14%	3	42,86%
Facultad de Trabajo Social	1	20,00%	4	80,00%
Escuela Politécnica Superior de Jaén	6	66,67%	3	33,33%
Escuela Politécnica Superior de Linares	7	100,00%	0	0,00%
Total	32	54,24%	27	45,76%

**Tabla 9 – Distribución por sexos de la composición de los Equipos de Dirección de los Centros a 1 de mayo de 2016.**

**Fuente: Secretaría General.**

Descendiendo a la composición de los equipos de dirección de los centros, podemos afirmar que en términos generales se ha llegado al equilibrio, con un 54,24% de representatividad de hombres y 45,76% de mujeres; sin embargo, si hacemos un análisis pormenorizado podemos detectar en primer lugar, la Escuela Politécnica de Linares, con un 0% de presencia femenina; otros centros caminan progresivamente hacia una representación más equilibrada, aunque aún no se ha logrado, como la Escuela Politécnica Superior de Jaén, cuya representación masculina es del 66,6%. De igual forma observamos en otros Centros un desequilibrio en favor de la representatividad femenina; tal es el caso de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, donde el número de representantes femeninas constituye el 66,6% del total y fundamentalmente la Facultad de Trabajo Social, con un 80% de mujeres en su equipo decanal.

En cuanto a los Departamentos, éstos son los órganos encargados de organizar, desarrollar y coordinar la investigación y las enseñanzas propias de su respectivo ámbito de competencia científica, técnica y artística, que se impartan en las Facultades y Escuelas, asimismo deben encargarse de apoyar las actividades e iniciativas del profesorado, articulándolas de acuerdo con la programación docente e investigadora de la Universidad (art. 13 de los Estatutos de la Universidad de Jaén, art. 9.1 de la LOM/LOU). Estos Departamentos cuentan con un Director o Directora y con un Secretario o Secretaria. Por otro lado, en los casos en los que el Departamento cuenta con presencia en los dos campus de la Universidad, siempre que el número de miembros del Departamento sea el suficiente, se puede autorizar la creación de una Sección Departamental, a la que se asigna un Director o Directora.

Equipos de dirección de Departamentos	2016			
	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
Dirección	24	68,57%	11	31,43%
Secretaría	14	40,00%	21	60,00%
Dirección de Sección Departamental	5	83,33%	1	16,67%
Total	43	56,58%	33	43,42%

**Tabla 10 – Distribución por sexos de la composición de los equipos de dirección de departamentos a 1 de mayo de 2016.**

**Fuente: Secretaría General.**

En la actualidad el número de mujeres directoras se ha incrementado en dos en las últimas elecciones, pero sigue constituyendo aún sólo el 31,43% frente al 68,57% de directores. Esta tendencia se invierte, sin embargo, en el caso de la Secretaría, donde el número de mujeres es 21 (60,00%) frente a los 14 secretarios (40,00%), aunque ambas cifras se mantienen dentro de los porcentajes de equilibrio.

Por último, nos ha parecido importante introducir en este segundo Plan la estructura directiva de los Centros de Estudios Avanzados, desagregada por sexos. Como podemos observar en la siguiente tabla, hay dos Centros, el Centro de Estudios Avanzados en Ciencias de la Tierra y el Instituto Universitario de Arqueología Ibérica, que no tienen ninguna mujer en su equipo de dirección, mientras que la presencia es equilibrada tanto en la Escuela de Doctorado como en el Centro de Estudios Avanzados en Lenguas Modernas. Desde una perspectiva global, la presencia masculina es claramente dominante en los puestos de dirección de estos centros, con un 82,86% frente al 17,14% de mujeres en dichos puestos.

Centros de Estudios Avanzados	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
Centro de Estudios Avanzados en Ciencias de la Tierra	4	100%	0	100,00%
Centro de Estudios Avanzados en Energía y Medio Ambiente	7	87,50%	1	12,50%
Centro de Estudios Avanzados y Lenguas Modernas	2	40,00%	3	60,00%
Centro de Estudios Avanzados en Olivar y Aceites de Oliva	4	100,00%	0	0,00%
Centro de Estudios Avanzados en Tecnologías de la Información y de la Comunicación	3	75,00%	1	25,00%
Centro de Estudios de Postgrado	4	80,00%	1	20,00%
Escuela de Doctorado	1	50,00%	1	50,00%
Instituto Universitario de Investigación Arqueológica Ibérica	3	100,00%	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>82,86%</b>	<b>6</b>	<b>17,14%</b>

**Tabla 11 – Composición de los equipos de dirección de los Centros de Estudios Avanzados a 1 de mayo 2016, desagregada por sexos.**  
Fuente: Secretaría General.

Centrándonos en la oferta de másteres de esta universidad, para el curso 2016-2017 se ofertan un total 38 másteres, de los cuales un 73,6% están coordinados por varones frente a un 26,3% de mujeres en dicha categoría; observamos, por tanto, que tampoco en esta etapa formativa los puestos de dirección tienen una presencia equilibrada.

Coordinación de Másteres	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
	28	73,68%	10	26,32%

**Tabla 12 – Composición de los equipos de dirección de los másteres a 1 de mayo de 2016, desagregada por sexos**  
Fuente: Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado, Postgrado y Formación Permanente.

### Grupos de Investigación y Seminarios de Investigación

De acuerdo con el Informe Diagnóstico realizado, existen en la Universidad de Jaén un total de 109 grupos de investigación reconocidos como tales dentro del Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación. Del total de 109 grupos, tan sólo 19 son coordinados por mujeres, lo que representa un 17,43%. Así, por cada grupo de investigación que tiene a una investigadora como responsable, encontramos que en la Universidad de Jaén 4,7 grupos de investigación que tienen como responsable a un investigador.

Dirección de los Grupos de Investigación	2016			
	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
	102	77,86	29	22,14

**Tabla 13 – Distribución por sexos de la composición de los Grupos de Investigación a 1 de mayo de 2016.**  
Fuente: Vicerrectorado de Investigación.

Por otro lado, en la Universidad de Jaén existen un total de 5 Seminarios Permanentes de Investigación:

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

De ellos, sólo dos están dirigidos por mujeres, y se trata curiosamente de los que tienen por objeto específico el tratamiento de cuestiones de género en los diversos ámbitos de la investigación científica, como son en concreto, el Seminario Interdisciplinar de Estudios sobre la Mujer y el Seminario Multidisciplinar Mujer, Ciencia y Sociedad.

Abordamos, por último, en este apartado referido a la investigación, la presencia de ambos sexos en la dirección de los programas de doctorado, con el fin de analizar si la tendencia es semejante a la observada en todos los campos de la investigación contemplados previamente.

Dirección de Programas de Doctorado	2016			
	Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%
	144	68,57	66	31,43

**Tabla 14 – Distribución por sexos de la dirección de los Programas de Doctorado a 1 de mayo de 2016.**  
Fuente: Servicio de Gestión Académica.

Como podemos observar en la tabla 14, también en este apartado vuelve a ser superior el número de hombres que dirigen los programas de doctorado, en un 68,5%, un resultado que debe de caminar durante la vigencia del plan hacia la presencia equilibrada.

Teniendo en cuenta la composición que presentan los órganos de gobierno, gestión y representación en la Universidad de Jaén, parece claro que han de introducirse cambios en la forma de elegir a las personas que van a formar parte de estos órganos en nuestra Universidad. En este sentido, a los condicionantes con los que había que contar a la hora de concretar las personas titulares de los puestos que se han de cubrir, se ha de añadir ahora el cómputo de los dos géneros para determinar si una designación está bien o mal efectuada. Así, se considera necesario desarrollar, a través de la implantación de este Plan, las actuaciones concretas, para alcanzar la situación de presencia equilibrada establecida en la Ley Orgánica 3/2007, y la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, modificada por Ley Orgánica 4/2007 en nuestra Institución.

Teniendo en cuenta los resultados expuestos, es necesario desarrollar, en este segundo 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 plantean las siguientes acciones:

<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. % de representatividad entre sexos de acuerdo con la estructura del personal de la Universidad de Jaén.</b>					
Responsable	Secretaría General				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	% Distribución
Meta	100% al final del periodo de vigencia del plan.				

<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. Nº de estructuras de centros y departamentos que cumplen con el principio de presencia equilibrada de acuerdo a su composición.</b>					
Responsable	Centros y Departamentos				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo Indicador	% Distribución
Meta	100% al final del periodo de vigencia del plan.				

<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. % 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	Secciones sindicales constituidas en la universidad.				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo Indicador	% Distribución
Meta	100% al final del periodo de vigencia del plan.				

### **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. La corresponsabilidad, como un paso más, 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 para hacerlo efectivo.

Por ello, hay una relación evidente y directa entre conciliación, corresponsabilidad e igualdad. La Universidad de Jaén, en su consecución por 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 tiene que garantizar las condiciones óptimas

de conciliación y minimizar en la medida de lo posible el impacto negativo que el ejercicio de dichas responsabilidades pudiera tener en la trayectoria profesional de las personas beneficiarias de las medidas establecidas para su consecución; además, al fomentar el ejercicio de estos derechos por parte del colectivo hasta el momento menos representado en este ámbito, el masculino, la institución contribuye significativamente en la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en general, por su influencia determinante como referente social.

Teniendo en cuenta las argumentaciones expuestas este II Plan debe garantizar, en primer lugar, la continuidad de las acciones realizadas en el I Plan y también avanzar y enriquecer las propuestas encaminadas a garantizar la corresponsabilidad para toda la comunidad universitaria.

Planteamos un único objetivo en este Plan.

- **Objetivo 3.1.1.** Fomentar de 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. 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	Delegado del Rector para la planificación Estratégica y la Calidad				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Inclusión de medidas				
<b>Indicador 3.1.1.1.2. Reuniones que se desarrollan fuera del horario de presencia obligatoria del PAS o fuera de la franja 9:30 a 13:30 y 16:30 a 19:30 para el PDI.</b>					
Responsable	Delegado del Rector para la planificación Estratégica y la Calidad				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo Indicador	% mejora
Meta	Reducción del número de horas fuera de la franja considerada.				

<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 primer grado de consanguinidad, se desarrollará entre las 9:30 de la mañana y las 20:30 de la tarde.</b>					
Responsable	Centros				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Garantizar las medidas de conciliación y corresponsabilidad para todo el personal docente.				
<b>Indicador 3.1.1.2.1. Personas que solicitan acogerse a esta medida de corresponsabilidad.</b>					
Actuación	Los Centros tendrán en cuenta esta premisa en la confección de horarios y diseño del POD. Las incidencias que la aplicación de esta norma pudiera producir serán resueltas por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica previo informe de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén.				

<b>Indicador 3.1.1.2.2. Nº de solicitudes no atendidas.</b>					
Responsable	Centros				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número

<b>Acción 3.1.1.3.</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.					
Responsable	Centros				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Garantizar las medidas de conciliación y corresponsabilidad para todo el personal docente.				
<b>Indicador 3.1.1.3.1. Personas que solicitan acogerse a esta medida de corresponsabilidad.</b>					
Actuación	Los Centros tendrán en cuenta esta premisa en la confección de horarios y diseño del POD. Las incidencias que la aplicación de esta norma pudiera producir serán resueltas por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica previo informe de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén.				
<b>Indicador 3.1.1.3.2. Nº de solicitudes no atendidas.</b>					
Responsable	Centros				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número

<b>Acción 3.1.1.4.</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>Indicador 3.1.4.1. Nº de horas impartidas fuera de dicha franja horaria x Nº de asistentes.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	% mejora
Meta	100% de los cursos dentro de la franja horaria establecida.				

<b>Acción 3.1.1.5.</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>Indicador 3.1.1.5.1. Nº de horas impartidas fuera del horario laboral x Nº de asistentes.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	% mejora
Meta	100% de los cursos dentro de la franja horaria establecida.				

<b>Acción 3.1.1.6.</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>Indicador 3.1.1.6.1. Nº de carta de prestación de servicios establecidos.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				

Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
<b>Indicador 3.1.1.5.2. Nº de personas que se benefician de dichas plazas.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo Indicador	Número
Meta	Garantía de medidas de corresponsabilidad para el cuidado de familiares dependientes.				

<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. Puesta en marcha del servicio.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Proyección de la Cultura, Deportes y Responsabilidad Social				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	S/N
Meta	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. 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	Gerencia.				
Fecha	2019	Control	2019	Tipo indicador	S/N
<b>Indicador 3.1.1.8.2. Puesta en marcha del servicio.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2019	Control	2019	Tipo Indicador	S/N

<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. Puesta en marcha del servicio.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2017	Control	Anual	Tipo Indicador	S/N
Meta	Puesta en marcha del servicio.				

<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. Uso de la sala de lactancia y creación de una nueva en el Campus de Linares.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y la Comunicación e Infraestructuras				
Fecha	2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N

<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. Nº de mujeres beneficiarias de la medida.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2017	Control	Anual	Tipo Indicador	Número
Meta	Consolidación del procedimiento para las mujeres embarazadas de la comunidad universitaria.				

<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. Realización de medidas de divulgación.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Garantía del conocimiento de las medidas de conciliación por parte de PDI y PAS.				
<b>Indicador 3.1.1.12.2. Análisis de las personas beneficiarias desagregadas por sexos.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo Indicador	% Distribución
Meta	Avance hacia una representación equilibrada en género en los permisos solicitados.				

<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 3.0.1.13.1. Nº de personas beneficiadas</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número

<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. Realización de medidas de divulgación.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	S/N

## **Eje 4. Salud laboral con perspectiva de género**

---

Las condiciones que hombres y mujeres necesitan para proteger su integridad física y psíquica en el entorno laboral no son iguales; por ello, resulta necesario aplicar la perspectiva de género a toda la política de prevención de riesgos laborales que sea desarrollada en nuestra Institución, para garantizar dicha integridad física y psíquica en el entorno laboral y académico de toda la comunidad universitaria.

Por ello se implementaron, en el I Plan para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén, medidas adaptadas a la diversidad de riesgos a los que quedan expuestos ambos grupos, así como actividades de vigilancia y seguimiento de las medidas implementadas, con el fin de corregir las posibles asimetrías que se constatarán en la aplicación de las diferentes medidas de prevención de riesgos laborales.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales se ha avanzado en los últimos años en la identificación de los riesgos y en la implementación de medidas que resulten adecuadas para adaptarlas a la diversidad de los riesgos a los que quedan expuestos los hombres y las mujeres, evitando la adopción de medidas estándar.

En este sentido se aprobó el procedimiento para la protección de los/las trabajadores/as especialmente sensibles por el Comité de Seguridad y Salud con fecha 25 de Septiembre de 2013, en cuyo anexo II y III se recogen los riesgos para la maternidad y la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo/con riesgo para el embarazo y lactancia y en el ámbito de la integridad psíquica en el entorno laboral se aprobó el procedimiento de gestión preventiva de los conflictos vinculados a situaciones de acoso moral en el trabajo, por el Consejo de Gobierno el 30 de Abril de 2013.

Mención especial ha de merecer dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales, el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista en la Universidad de Jaén, aprobado por el Consejo de Gobierno de nuestra Universidad el 21 de marzo de 2013, que ha permitido dar respuesta a situaciones que se han producido en nuestra Universidad, dentro de su ámbito específico de aplicación.

El primer inconveniente que sigue prevaleciendo en el tratamiento de estas situaciones es la dificultad que conlleva la propia identificación de las conductas que entran dentro de esta tipología, sobre todo en aquellos casos en que las conductas no consisten en agresiones o violencia física.

A este primer inconveniente hay que añadir otro consistente en la falta de denuncia que suele rodear estas situaciones por parte de aquellas personas que las pueden estar padeciendo. Por todo ello, es imprescindible incrementar la oferta en materia de formación y sensibilización que contribuya a identificar las 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 y 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. Cursos dirigidos a PDI y PAS sobre salud laboral que incorporen la perspectiva de género.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica y Gerencia.				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	Número
<b>Indicador 4.1.1.1.2. Nº de participantes, desagregado por sexos, que han realizado dicha formación.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica y Gerencia.				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo Indicador	Número

<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. Medidas llevadas a cabo para publicar y difundir los procedimientos en materia de salud laboral con perspectiva de género.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2019	Control	2019	Tipo indicador	Número

<b>Acción 4.1.2.1.</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 personas 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>Indicador 4.1.2.1.1. Nº de actuaciones para la adaptación de puestos de trabajo.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	Número
Meta	Garantizar la protección de trabajadoras y trabajadores.				
<b>Indicador 4.1.2.1.2. % de implementación de las medidas preventivas para la adaptación del puesto de trabajo.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo Indicador	Número

<b>Acción 4.1.3.1.</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>Indicador 4.1.3.1.1. 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	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	Número
<b>Indicador 4.1.3.1.2. Nº de acciones preventivas llevadas a cabo en el ámbito del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas al alumnado de la Universidad de Jaén (Nº de horas x Nº de asistentes).</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo Indicador	
<b>Indicador 4.1.3.1.3. Nº de intervenciones llevadas a cabo de prevención de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo del personal y alumnado de la Universidad de Jaén.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	Número
<b>Indicador 4.1.3.1.4. Nº de intervenciones llevadas a cabo ante situaciones de denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo por parte del personal y alumnado de la Universidad de Jaén.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	Número

<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 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	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	Número
Meta					
<b>Indicador 4.1.3.2.2. Nº de acciones preventivas llevadas a cabo en el ámbito de la prevención de la violencia de género dirigidas al alumnado de la Universidad de Jaén (Nº de horas x Nº de asistentes).</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo Indicador	Número
<b>Indicador 4.1.3.2.3. Nº de intervenciones llevadas a cabo de prevención de situaciones de violencia de género en el personal y alumnado de la Universidad de Jaén.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	Número
<b>Indicador 4.1.3.2.4. Nº de intervenciones llevadas a cabo ante situaciones de denuncia de violencia de género en el personal y alumnado de la Universidad de Jaén.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	Número

<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. Nº de visitas a la página registradas trimestralmente.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2017	Control	Actualización permanente	Tipo indicador	S/N
Meta	Sensibilización y difusión informativa para actuar contra la violencia de género.				

<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. Personas beneficiarias de esta medida.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad) / Gabinete Psicológico				
Fecha	2019	Control	2019	Tipo indicador	S/N
Meta	Garantía de atención psicológica a las víctimas de acoso y/o violencia de género de la comunidad universitaria.				

<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. Elaboración del protocolo.</b>					
Responsable	Secretaría General (Unidad de Igualdad)				
Fecha	2019	Control	2019	Tipo indicador	S/N
<b>Indicador 4.1.3.5.2. Publicación y difusión del protocolo.</b>					
Responsable	Gabinete de Comunicación y Proyección Institucional				
Fecha	2019	Control	2019	Tipo indicador	S/N

## **Eje 5. Información y proyección institucional**

---

El presente eje está planteado con un doble carácter: transversal y garante. En primer lugar, presenta 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.

Una de las medidas transversales prioritarias que se plantearon en el primer plan fue lograr la incorporación progresiva de la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas de la Universidad de Jaén. Esta medida, como se reflejó en la evaluación del mismo, es una realidad en la institución universitaria.

En cuanto a la Comunicación y Proyección Institucional, el actual equipo rectoral lo considera un ámbito prioritario, por lo que el Gabinete de Comunicación ha pasado a depender directamente del Rectorado. Éste es el responsable de desarrollar el Plan de Comunicación, que está alineado al Plan Estratégico de la UJA, por el que se establecerán las estrategias de comunicación que ayuden a proyectar la imagen que se quiere transmitir de la Universidad de Jaén a la sociedad, así como los valores en los que se sustenta, como el valor de la igualdad de oportunidades, y para ello debe 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 puedan contribuir a perpetuar los estereotipos de género.

Teniendo en cuenta este planteamiento, se han mantenido los tres sub-ejes que se contemplaron en el I Plan: 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 incluye dos objetivos que afectan 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 Plan 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 son:

- **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 despliegan en una serie de actuaciones estratégicas que se describen a continuación.

<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. Nº de aplicaciones informáticas que no incorporaban la variable "sexo".</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y la Comunicación e Infraestructuras.				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	Número
<b>Indicador 5.1.1.1.2. Nº de dichas aplicaciones subsanadas.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y la Comunicación e Infraestructuras.				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo Indicador	Número
Meta	100% de las aplicaciones informáticas de la Universidad de Jaén incorporen la variable "sexo".				

<b>Acción 5.1.1.2.</b>					
<b>Crear una base de datos de personas expertas en género (docencia, investigación, gestión y asistencial) de la Universidad de Jaén.</b>					
<b>Indicador 5.1.1.2.1. Creación de base de datos.</b>					
Responsable	Unidad de Igualdad				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	S/N
Meta	Visibilizar ante la comunidad científica las personas que investigan y trabajan en igualdad de género.				

<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 5.1.1.2.1. Creación de base de datos.</b>					
Responsable	Unidad de Igualdad y centros				
Fecha	2017	Control	2017	Tipo indicador	S/N

<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. Publicación de las convocatorias en 2017 y 2019.</b>					
Responsable	Unidad de Igualdad				
Fecha	2016-2019	Control	Bienal	Tipo indicador	S/N
<b>Indicador 5.1.1.4.2. Número de trabajos presentados (desagregado por sexo).</b>					
Responsable	Unidad de Igualdad				
Fecha	2016-2019	Control	Bienal	Tipo Indicador	Número
Meta	Concesión bienal de dichas distinciones.				

<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. Publicación en la página web.</b>					
Responsable	Unidad de Igualdad				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N

<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. Elaboración de un informe de evolución.</b>					
Responsable	Unidad de Igualdad				
Fecha	2016-2019	Control	Bienal	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración de las memorias e informe en Consejo de Gobierno				
<b>Indicador 5.1.2.1.2. Realización del informe final que será presentado en Consejo de Gobierno y Consejo Social.</b>					
Responsable	Unidad de Igualdad				
Fecha	2019	Control	2019	Tipo Indicador	S/N
Meta	Presentación del informe y difusión en la comunidad universitaria.				

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

El objetivo fundamental de este sub-eje 5.2 es 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.

<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.</b>					
<b>Indicador 5.2.1.1.1. Elaboración de inventario de información publicitaria básica. Inventario de materiales publicitarios.</b>					
Responsable	Gabinete de Comunicación y Proyección Institucional				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración del catálogo.				
<b>Indicador 5.2.1.1.2. Número de recomendaciones y de acciones que se han requerido para la corrección.</b>					
Responsable	Gabinete de Comunicación y Proyección Institucional				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración de criterios de valoración y auditoría de control.				

<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. Número de impresos subsanados siguiendo los criterios de utilización de lenguaje no sexista.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado, Posgrado y Formación Permanente.				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
<b>Indicador 5.2.1.2.2. Inclusión en las normas de presentación de dichos trabajos el empleo de lenguaje no sexista, proporcionando en las mismas en enlace de la Guía para el uso igualitario y no sexista del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Jaén.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado, Posgrado y Formación Permanente y Centros.				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Utilización de lenguaje igualitario y no sexista en toda la documentación académica de la Universidad de Jaén.				

<b>Acción 5.2.1.3.</b>					
<b>Garantizar el uso del lenguaje y de imágenes no sexista 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. Desarrollo de reuniones con personas responsables de comunicación.</b>					
Responsable	Gabinete de Comunicación y Proyección Institucional / Servicio de Información y Asuntos Generales / Unidad Audiovisual / Uniradio Jaén				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
<b>Indicador 5.2.1.3.2. Número de recomendaciones elaboradas y emitidas para la corrección.</b>					
Responsable	Gabinete de Comunicación y Proyección Institucional				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número

<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. Notas de prensa e imágenes enviadas a los medios de comunicación.</b>					
Responsable	Gabinete de Comunicación y Proyección Institucional / Servicio de Información y Asuntos Generales / Unidad Audiovisual				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
<b>Indicador 5.2.1.4.2. Histórico de noticias publicadas en los medios de comunicación propios de la UJA.</b>					
Responsable	Gabinete de Comunicación y Proyección Institucional				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Garantía de la difusión y visibilidad de las acciones en materia de igualdad de género.				

<b>Acción 5.2.1.5.</b>					
<b>Difundir entre la comunidad universitaria y publicar en la página web del “II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres Y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019)”.</b>					
<b>Indicador 5.2.1.5.1. Difusión y publicación en la página web.</b>					
Responsable	Unidad de Igualdad				
Fecha	2016	Control	2016	Tipo indicador	S/N
Meta	Garantía el conocimiento por parte de toda la comunidad universitaria del cumplimiento del plan.				

<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. Nº de actividades socioculturales y artísticas con participación activa de las mujeres.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de la Cultura, Deportes y Responsabilidad Social.				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Garantía la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho tipo de actividades.				

<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. Nº de distinciones y honores reconocidos por la Universidad de Jaén recibidos por las mujeres.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de la Cultura, Deportes y Responsabilidad Social.				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	En el periodo de vigencia del Plan estas distinciones deben recaer en el mismo número de mujeres que de hombres.				

<b>Acción 5.2.2.3.</b>					
<b>Identificar con el nombre de académicas espacios relevantes de la Universidad.</b>					
<b>Indicador 5.2.2.1.1. Nº de espacios.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y Comunicación e Infraestructuras.				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Visibilización de la contribución de las mujeres en el ámbito universitario.				

<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. Nº de actividades que contribuyan a la sensibilización por la igualdad de género y por la erradicación de la discriminación.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de la Cultura, Deportes y Responsabilidad Social.				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho tipo de actividades.				

<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. 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	Vicerrectorado de Proyección de la Cultura, Deportes y Responsabilidad Social.				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Incorporación de los criterios.				
<b>Indicador 5.2.3.2.2. % de financiación respecto al total en proyectos que contemplen la variable de género dentro de los proyectos de cooperación al desarrollo.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Proyección de la Cultura, Deportes y Responsabilidad Social.				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número

<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. Nº de actividades de promoción.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Proyección de la Cultura, Deportes y Responsabilidad Social.				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
<b>Indicador 5.2.3.3.2. Nº de mujeres participantes.</b>					
Responsable	Vicerrectorado de Proyección de la Cultura, Deportes y Responsabilidad Social.				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Incremento y visibilización del número de mujeres participantes.				

### Sub-eje 5.3. Relaciones externas

A través de este sub-eje 5.3 se intenta potenciar el papel de la Universidad de Jaén como motor de cambio en la propia sociedad, de esta forma, se incluyen acciones que fomenten 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 es 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 despliega 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. % de los pliegos y concursos que incluyen dicho criterio como valoración de las ofertas.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	%
<b>Indicador 5.3.1.1.2. Establecer como requisito que las empresas adjudicatarias que elaboren un informe anual en torno al cumplimiento de dicha normativa.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Garantía del cumplimiento por parte de estas empresas de las normas en materia de igualdad efectiva con carácter permanente.				

<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. Cumplimiento de dicho criterio.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	%
<b>Indicador 5.3.1.2.2. Establecer como requisito que las empresas adjudicatarias elaboren un informe anual en torno al cumplimiento de dicha normativa.</b>					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Garantía del cumplimiento por parte de todas las empresas externas con las que contrate servicios o productos la Universidad de Jaén de las normas en materia de igualdad efectiva.				

## 4. Seguimiento y Evaluación del Plan

---

Una vez que el presente Plan ha sido aprobado por el Consejo de Gobierno, se procede a la implementación, la realización de un informe de evolución en el Ecuador de su implementación y la evaluación final de los objetivos y acciones propuestos, cuya vigencia debe garantizar el avance y consolidación de nuestra Institución en la igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

El mismo Plan también contempla una metodología sistemática y periódica de control y seguimiento de las acciones, así como la introducción de los ajustes y modificaciones requeridos por el marco institucional y normativo.

El sistema de seguimiento y control del II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019) será desarrollado por la Unidad de Igualdad, dependiente de la Secretaría General, y tendrá como principales mecanismos la elaboración de una Memoria Anual, que será presentada, debatida y consensuada por una Comisión Permanente de Control y Seguimiento del Plan, conformada por las mismas personas, representantes de la Comisión, que ha elaborado dicho Plan y cuyos resultados se expondrán en Consejo de Dirección. Por último, se procederá a la evaluación final en 2019 presentando los resultados en Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno y Consejo Social así como a la propia Comunidad Universitaria y la Sociedad en general a través de los medios de comunicación, las redes sociales y la celebración de jornadas, encuentros y cursos de formación y divulgación de sus resultados.

De la misma forma, la Unidad de Igualdad será la encargada de impulsar la ejecución del Plan, de velar por el cumplimiento de los objetivos planteados por parte de los órganos responsables y competentes a tal efecto así como de informar, siempre que se requiera, de las acciones estratégicas que se están desarrollando para la consecución del mismo.

Las memorias Anuales de Ejecución estarán a disposición de toda la Comunidad Universitaria y la sociedad en general, al igual que la evaluación del I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2011-2015) y el II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019) en la web de la Unidad de Igualdad.

## Índice de Tablas

<i>Tabla 1 – Distribución de objetivos y acciones por ejes y sub-ejes. ....</i>	<i>4</i>
<i>Tabla 2 – Distribución de acciones por años contemplados en el Plan. ....</i>	<i>4</i>
<i>Tabla 3 – Distribución por sexos en los puestos de Dirección del PAS de la Universidad de Jaén .....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 4 – Distribución por sexos de la composición del Claustro Universitario a 1 de mayo de 2016.</i>	
<i>Fuente: Secretaría General. ....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 5 – Composición del Consejo de Gobierno a 1 de mayo 2016, desagregada por sexos.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 6 – Composición del Equipo de Dirección a 1 de mayo 2016, desagregada por sexos. ....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 7 – Composición del Consejo Social desagregado por sexos a 1 de mayo de 2016. ....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 8 – Distribución por sexos de los órganos de representación sindical a 1 de mayo de 2016.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 9 – Distribución por sexos de la composición de los Equipos de Dirección de los Centros a 1 de mayo de 2016. ....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 10 – Distribución por sexos de la composición de los equipos de dirección de departamentos a 1 de mayo de 2016. ....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 11 – Composición de los equipos de dirección de los Centros de Estudios Avanzados a 1 de mayo 2016, desagregada por sexos. ....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 12 – Composición de los equipos de dirección de los másteres a 1 de mayo de 2016, desagregada por sexos.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 13 – Distribución por sexos de la composición de los Grupos de Investigación a 1 de mayo de 2016. ....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 14 – Distribución por sexos de la dirección de los Programas de Doctorado a 1 de mayo de 2016. 36</i>	

## Índice de Figuras

<i>Figura 1 – Distribución de sexos PDI funcionario y PDI Laboral (datos a 31 de diciembre de 2015). ... ¡Error! Marcador no definido.</i>	
<i>Figura 2 – Distribución por sexos de las Cátedras. Universidad de Jaén, Universidades andaluzas y .....</i>	<i>10</i>
<i>Figura 3 – Distribución de sexos entre categorías de PDI en la Universidad de Jaén (31 de diciembre de 2015).....</i>	<i>11</i>
<i>Figura 4 – Distribución por sexos entre colectivos del PAS en la Universidad de Jaén (31 de diciembre de 2015).....</i>	<i>14</i>
<i>Figura 5 – Distribución por sexos entre categorías de PAS en la Universidad de Jaén (31 de diciembre de 2015).....</i>	<i>15</i>
<i>Figura 6 – Distribución por sexos de las personas que ocupan puestos de Dirección de.....</i>	<i>16</i>
<i>Figura 7 – Distribución por sexos del alumnado de primer y segundo ciclos y grados de los diferentes centros de la Universidad de Jaén (31 de diciembre de 2015).....</i>	<i>19</i>