



UNIVERSIDAD DE JAÉN

I PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN 2011-2015

Personas ■ Corresponsabilidad y medidas de conciliación ■ Información Institucional ■ Relaciones Externas ■
Docencia ■ Alumnado ■ Salud laboral con perspectiva de género ■ Personal Docente e Investigador ■ Comunicación
e Imagen ■ Investigación ■ Personal de Administración y Servicios ■ Misiones ■ Gobierno, Gestión y Representación ■
Corresponsabilidad y medidas de conciliación ■ Información Institucional ■ Relaciones Externas ■ Docencia ■
Alumnado ■ Salud laboral con perspectiva de género ■ Personal Docente e Investigador ■ Comunicación e Imagen
■ Investigación ■ Personal de Administración y Servicios ■ Misiones ■ Gobierno, Gestión y Representación ■ Personas
Docencia ■ Alumnado ■ Salud laboral con perspectiva de género ■ Personal Docente e Investigador ■ Comunicación
e Imagen ■ Investigación ■ Personal de Administración y Servicios ■ Misiones ■ Gobierno, Gestión y Representación
■ Investigación ■ Personal de Administración y Servicios ■ Misiones ■ Gobierno, Gestión y Representación ■
Corresponsabilidad y medidas de conciliación ■ Información Institucional ■ Relaciones Externas ■ Docencia ■
Alumnado ■ Salud laboral con perspectiva de género ■ Personal Docente e Investigador ■ Comunicación e Imagen
■ Investigación ■ Personal de Administración y Servicios ■ Misiones ■ Gobierno, Gestión y Representación ■ Personas
Docencia ■ Alumnado ■ Salud laboral con perspectiva de género ■ Personal Docente e Investigador ■ Comunicación
e Imagen ■ Investigación ■ Personal de Administración y Servicios ■ Misiones ■ Gobierno, Gestión y Representación ■

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
MARCO NORMATIVO	1
METODOLOGÍA	5
TRAYECTORIA DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.	6
ESTRUCTURA DEL PLAN	7
Misión y Visión del Plan.....	8
EJE 1. LAS PERSONAS	10
Sub-eje 1.1. Personal Docente e Investigador	10
Sub-eje 1.2. Personal de Administración y Servicios	16
Sub-eje 1.3. Alumnado	22
EJE 2. LAS MISIONES	24
Sub-eje 2.1. Docencia	25
Sub-eje 2.2. Investigación	27
Sub-eje 2.3. Gobierno, Gestión y Representación.....	29
EJE 3. CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	40
EJE 4. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	44
EJE 5. INFORMACIÓN Y PROYECCIÓN INSTITUCIONAL.....	48
Sub-eje 5.1. Información Institucional	49
Sub-eje 5.2. Comunicación e Imagen Institucional	50
Sub-eje 5.3. Relaciones Externas	53
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	54

INTRODUCCIÓN

Las Universidades están llamadas a desarrollar un comportamiento activo en la institucionalización de las políticas de igualdad en nuestro país, a través de la negociación, aprobación e implementación de la figura de los planes de igualdad, la cual servirá para articular toda la intervención que en este ámbito concreto, y con carácter transversal, vaya a desarrollarse en el seno de estas instituciones.

En nuestro caso particular, superada la primera fase para la elaboración del Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén, consistente en la aprobación del Informe-Diagnóstico de la situación en la que se encuentran los hombres y mujeres en nuestra Universidad, en sesión de 5 de noviembre de 2009 de Consejo de Gobierno, es el momento ahora de presentar el plan de actuación que habrá de desarrollarse en los próximos cuatro años, con el fin de superar las debilidades que esta primera fase de diagnóstico ha puesto en evidencia, aprovechando para ello el amplio potencial que nuestra Universidad presenta en esta materia.

MARCO NORMATIVO

El I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015 se enmarca en la legislación de nuestro país, tanto estatal como autonómica, en el que diferentes leyes establecen la necesidad de introducir 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 de garantizar la igualdad efectiva entre todas las personas.

Asimismo, es importante destacar el papel activo de las instituciones universitarias en materia de igualdad, mediante el desarrollo de diferentes estudios e investigaciones llevadas a cabo desde el feminismo académico, que han servido para constatar las diferencias y desventajas que aún afectan a las mujeres en la Universidad, con respecto a los hombres, y, por tanto, la necesidad de aportar soluciones que contribuyan a la superación de estas situaciones. Estos estudios han servido en muchos casos como base del propio desarrollo legislativo y normativo en materia de igualdad, tanto en nuestro país como en otros países de nuestro entorno.

En este contexto, y ya en el plano estrictamente normativo, destaca la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la cual, se refiere también 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 los mandatos de Derecho Comunitario que en materia de Igualdad por razón de sexo, habían venido apareciendo y cuya transposición resultaba obligada a nuestro Derecho Interno.

Es importante indicar que dicha Ley Orgánica 3/2007, dedica un apartado específico al ámbito de la igualdad en la educación superior estableciendo 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.

En su artículo 46 se definen los planes de igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas adop-*

tadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Por otro lado, la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, modificada por Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, no olvida este papel de la Universidad como transmisora esencial de valores. De esta forma, esta ley impulsa la contribución de las Universidades a la consecución del objetivo de lograr una sociedad tolerante e igualitaria, a través no sólo de la incorporación de tales valores, como objetivos propios de la Universidad y de la calidad de su actividad, sino también mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de gobierno y representación y una mayor participación de las mujeres en los grupos de investigación. Para conseguir este objetivo, se encomienda a los poderes públicos la misión de *“remover los obstáculos que actualmente siguen impidiendo a las mujeres alcanzar una presencia equilibrada en los Órganos de Gobierno de las Universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora, una presencia que sea acorde con el porcentaje que las mujeres representan entre los/las licenciados/as en la Universidad”*. Además de ello, esta reforma tiene la virtualidad de introducir la creación de programas específicos para garantizar la igualdad de oportunidades en el seno de la Universidad.

Más en concreto, en su artículo 13 in fine, dedicado a los “Órganos de gobierno y representación de las universidades públicas” se indica que: *“...Los estatutos establecerán las normas electorales aplicables, las cuales deberán permitir en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres”*. Por su parte, en el nuevo apartado 4 del art. 41, introducido por la Ley Orgánica 4/2007 -apartado 42 de su Artículo Único-, se recoge que: *“Se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos”*.

En el apartado 46 del artículo único de la Ley Orgánica 4/2007, se modifica el párrafo b) del apartado 2 del artículo 46, y se añaden los párrafos i), j) y k), con la siguiente redacción: *b) La igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, raza, religión y discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos. i) Obtener reconocimiento por su participación en la vida universitaria. j) Recibir un trato no sexista. k) Una atención que facilite compaginar los estudios con la actividad laboral.*

Por su parte, y según la nueva redacción del art. 57 Ley Orgánica de Universidades, dedicado a la acreditación nacional, 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.*

Asimismo, la Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, establece que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En este mismo sentido, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, reco-

ge la obligatoriedad de adoptar medidas por parte de las Administraciones Públicas, para asegurar el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y evitar la discriminación entre mujeres y hombres, mediante un Plan de Igualdad: *“Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”*. (Disposición Adicional Octava).

La Ley 2/2011 de Economía Sostenible, de 4 de marzo, en su art. 62.g dedicado al fomento de la competitividad universitaria, establece la priorización en el marco de los programas de Excelencia Internacional, de los proyectos que contribuyan a la consecución de una serie de objetivos, entre los que figura *“Potenciar la cooperación al desarrollo, configurando los Campus de Excelencia Internacional como espacios de socialización, de transmisión de valores humanos y de garantía de la igualdad de oportunidades, igualdad de género, y la plena integración de las personas con discapacidad”*.

En la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación se indica en el apartado VII de su Preámbulo que *“La perspectiva de género se instauro como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito”*. Haciendo además referencia en su art. 4 al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación indica que debe regirse entre otros principios, por el de igualdad de oportunidades. Dentro del articulado de la Ley se recogen diferentes medidas concretas con esta misma finalidad, como la Disposición adicional decimotercera dedicada a la implantación de la perspectiva de género, donde se recoge la obligatoriedad del desarrollo de Planes de Igualdad que deben ser objeto de seguimiento anual y que deben incluir medidas incentivadoras para el avance en el ámbito de los estudios de género y de las mujeres, estimulando y dando reconocimiento a la presencia de las mujeres en los equipos de investigación. Asimismo se establecen medidas que garantizan el respecto al principio de igualdad de género en el desempeño de las funciones investigadoras en los diferentes niveles, la contratación de personal y el desarrollo de la carrera profesional.

Dicho marco normativo nacional ha encontrado también su correspondencia en Andalucía, así el propio Estatuto de Autonomía para Andalucía modificado por Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, en su artículo 15 dedicado a la Igualdad de Género, garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, que se concretan en lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007 de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género.

De particular importancia es lo establecido en el art.2 de la Ley 12/2007, en el que se establece el ámbito de aplicación de la Ley, así como los arts. 20 y 21 donde se plantean las obligaciones a desarrollar en materia de la promoción de la igualdad de oportunidades dentro de sistema universitario andaluz. De esta forma se plantea la necesidad del fomento de la igualdad de oportunidades con relación a la carrera profesional entre mujeres y hombres, la necesidad de establecer medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y la inclusión de enseñanzas en materia de igualdad en los planes de estudios universitarios que proceda. Igualmente, plantea, dentro del respeto a la autonomía universitaria y de acuerdo a lo establecido en su legislación específica, el establecimiento de medidas para promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y las comisiones de selección y evaluación. Asimismo se plantea la necesidad de impulsar desde el propio sistema universitario andaluz la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología, así como que los estudios de género sean reconocidos como un mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión el personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía.

En la realización de este compromiso público que con el valor de la igualdad existe en nuestros días, entendemos que a la Universidad, le corresponde si cabe una mayor responsabilidad, derivada de su carácter de institución precursora de la conciencia pública y transmisora de valores a la sociedad. De este modo, en cuanto que es generadora y transmisora de conocimientos y de los valores democráticos e igualitarios, cuenta con una notable capacidad de influencia y de transformación de la sociedad con la que interactúa, tanto por sus actividades estrictamente académicas e investigadoras, como por la proyección de sus actividades de colaboración con otras entidades, tanto públicas como privadas. De esta forma, la universidad se convierte en instrumento imprescindible para propiciar un cambio social, logrando la implicación de toda la Sociedad en su conjunto.

Precisamente en base a esta capacidad de influencia y de transformación social, la actuación de la Universidad debe procurar como contrapartida, las mayores dosis posibles de responsabilidad, a fin de servir de factor ejemplificante para el resto de la Sociedad.

En este sentido, resulta determinante conocer en qué medida están implantadas las prácticas y políticas de igualdad en esta institución, para hacernos una idea lo más certera posible, de la imagen que de la Universidad, como institución comprometida con el valor de la Igualdad, se proyecta al resto de la Sociedad.

Por todo ello, consideramos que desde una institución pública como es la Universidad, entre cuyos fines está generar conocimiento mediante la investigación, transmitirlo a través de la docencia e innovar a través de la transferencia de conocimientos a la sociedad, el género como instrumento de análisis debe estar presente en sus toma de decisiones e impregnar como eje transversal la política universitaria, las decisiones administrativas, los nuevos planes de estudio... y, en suma, toda la vida académica.

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”*. 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 22.3 del Plan Estratégico de la Universidad de Jaén 2003-2010 en su versión actualizada en 2008, con el que se trata de garantizar los mecanismos necesarios para atender a la igualdad de género en la Universidad de Jaén, comprometiéndose para ello la realización del I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén, tomando como base la información que pudiera extraerse de la fase previa de diagnóstico en materia de igualdad en nuestra Institución.

Es evidente que todo este conjunto normativo coincide en la necesidad de integrar las políticas de igualdad en el ámbito de la educación, haciendo una especial incidencia en el ámbito de la educación superior, hasta el punto que la igualdad entre mujeres y hombres debe pasar a formar parte de los objetivos generales de la Universidad, tal y como declara la propia exposición de motivos de la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, modificada por Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril.

METODOLOGÍA

Con el fin de dar cumplimiento en el seno de nuestra Universidad, a las exigencias derivadas de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como de la Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, en la sesión ordinaria de Consejo de Gobierno de 5 de noviembre de 2009, tuvo lugar la creación de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén, nombrándose como Directora de la misma, a D^a. Olimpia Molina Hermosilla, Profesora Titular de Universidad en el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en base a su trayectoria investigadora en materia de igualdad de género.

A partir de este momento se inician desde la Unidad de Igualdad, las actuaciones conducentes a la formación de una comisión encargada de la elaboración del futuro plan de igualdad de la Universidad de Jaén. Esta comisión quedó finalmente constituida el 26 de marzo del 2010.

Su composición ha estado inspirada en los mismos principios participativos y de representación que tan excelentes resultados arrojaron en la fase anterior a la elaboración de este plan de igualdad, consistente en la fase de diagnóstico. De este modo, la Comisión encargada de la elaboración del presente Plan de Igualdad de la Universidad de Jaén ha estado constituida por:

- D^a. Esther López Zafra. Vicerrectora de Comunicación y Relaciones Institucionales.
- D. Manuel Linares Abad. Representante de Seminario Mujer, Ciencia y Sociedad
- D^a. Carmen Rosario Mesa Barrionuevo. Representante del sindicato CCOO en la Universidad de Jaén.
- D^a. M^a Angeles Torres Lendínez. Representante del sindicato FETE-UGT en la Universidad de Jaén.
- D^a. M^a Angeles Verdejo Espinosa. Representante del Seminario Interdisciplinar de Estudios sobre la Mujer y del Sindicato CSI-CSIF en la Universidad de Jaén.
- D^a. Olimpia Molina Hermosilla. Directora de la Unidad de Igualdad y Presidenta de la Comisión.
- D^a. Isabel M^a Villar Cañada. Secretaria de la Comisión.

Como consecuencia de la nueva estructura del Equipo de Gobierno de la Universidad de Jaén, surgida tras las elecciones a Rector celebradas en abril de 2011, la Unidad de Igualdad pasa a depender orgánicamente del Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación, representando a partir de ese momento a los órganos de Gobierno en el seno de esta Comisión, D. Jorge Delgado García, como responsable de dicho Vicerrectorado.

Desde la misma fecha de constitución de esta comisión se ha llevado a cabo una labor de difusión a toda la Comunidad Universitaria de las materias que estaban siendo objeto de negociación en su seno en cada momento, con el fin de lograr la máxima participación de toda la comunidad en este proceso.

En este sentido, es de destacar la amplia participación e interés que la elaboración de este Plan ha despertado en nuestra comunidad universitaria, como ha quedado evidenciado a través de las numerosas aportaciones y sugerencias que nos han hecho llegar por distintos medios a las personas que integran la Comisión y que han sido debatidas en el seno de la misma e incorporadas, en su caso, al presente Plan, bajo la fórmula de actuaciones a desarrollar.

La primera fase del trabajo de esta comisión concluyó en noviembre de 2010, tras un laborioso proceso de análisis, discusión y debate respecto a las medidas de actuación que se consideran necesarias en cada uno de los ejes que conforman este Plan, con el fin de hacer de la Universidad de Jaén un espacio para el adecuado desarrollo del derecho a la igualdad de oportunidades entre todos los hombres y mujeres que formamos parte de la misma.

A partir de entonces, se inició una nueva fase consistente en la difusión del trabajo realizado en el seno de esta comisión, para lo cual se han desarrollado distintos encuentros con los estamentos que conforman nuestra Comunidad Universitaria: alumnado, personal docente e investigador y personal de servicios y administración, y ello con el fin de recoger las impresiones y aportaciones de cada uno de estos colectivos que vinieran así a enriquecer el trabajo desarrollado en el seno de la comisión encargada de la elaboración del Plan. Así, y como máxima expresión del principio participativo que ha inspirado la elaboración de este Plan de Igualdad, todas estas aportaciones e impresiones se debatieron de nuevo en el seno de la comisión, acordando el documento que ha sido sometido a la aprobación por parte del Consejo de Gobierno de la Universidad de Jaén en su sesión ordinaria de 27 de julio de 2011.

En este Plan las medidas se presentan estructuradas en función de los diferentes ejes que hacen referencia a las personas que componen la comunidad universitaria, las misiones que son encomendadas a la universidad, así como otros aspectos transversales, como la propia conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la salud laboral y la prevención de riesgos laborales y las tareas relativas a la información, la comunicación y la proyección institucional del Plan. Cada uno de los ejes incluye diferentes medidas o líneas de actuación a desarrollar, y las mismas están orientadas a alcanzar los objetivos que deben permitir la realización de la misión y la visión de este Plan.

En la elaboración de este Plan se ha considerado fundamental contar con una serie de indicadores que permitan en el futuro una correcta evaluación anual (seguimiento) del mismo, permitiendo una adecuada rendición de cuentas tanto dentro de la Comunidad Universitaria, como a la propia Sociedad. Asimismo, se plantea un sistema de actualización continua del Plan, de acuerdo con los avances registrados en las diferentes líneas planteadas y los nuevos retos que puedan aparecer y a los que nuestra Institución deberá proporcionar una adecuada respuesta.

TRAYECTORIA DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

En el Informe-Diagnóstico realizado con anterioridad a este Plan ya se destacaba el hecho de que la Universidad de Jaén cuenta desde hace quince años con dos Seminarios Permanentes de Investigación: el Seminario Interdisciplinar de "Estudios sobre la Mujer" y el Seminario Multidisciplinar "Mujer Ciencia y Sociedad", dedicados a desarrollar investigaciones en materia de género y, así mismo, a potenciar la labor que vienen desarrollando las investigadoras en la Universidad de Jaén. Ambos Seminarios nacieron en 1995 de la unión de distintos grupos de profesoras de la Universidad que sintieron la necesidad de crear espacios de reflexión, difusión, promoción e investigación en materia de género. Esta inquietud por la investigación en materia de género comenzó hace tiempo ya a dar sus frutos y, en la actualidad, han sido defendidas en nuestra Universidad un número creciente de Tesis Doctorales y se han venido desarrollando proyectos de investigación centrados en la temática de género.

Así en la actualidad se desarrollan diferentes actividades docentes, tanto a nivel de Grado con la asignatura "Género, Cultura y Cuidados de la Salud" en la Facultad de Ciencias de la Salud, así como a nivel de Másteres, Máster Universitario en Estudios de Género y de Acción Social Específica para la Promoción de la Igualdad y Atención a la Mujer y Máster Interuniversitario en Género, Feminismos y Ciudadanía: Perspectivas para un nuevo siglo, organizado de forma conjunta con la Universidad Internacional de Andalucía, así como en otros títulos de Experto Universitario. Al mismo tiempo cuenta con una importante actividad investigadora desarrollada por los diferentes grupos de investigación especializados en estos ámbitos, que se refuerza desde el I Plan de Divulgación Científica aprobado por la Universidad de Jaén en 2009, que incluye una línea de actuación específica dirigida a potenciar el papel de la mujer en la actividad científica en el seno de la Universidad de Jaén, estableciendo para ello diferentes objetivos concretos, como la divulgación de la situación de la mujer en el sistema español de Ciencia y Tecnología, el aumento de las vocaciones científicas entre las

potenciales estudiantes, infra-representadas en carreras del ámbito de las ciencias y la tecnología, el incremento del conocimiento de la sociedad respecto a las problemáticas relativas a género, así como la influencia orientada hacia el establecimiento de políticas de igualdad que corrijan los desequilibrios existentes en la carrera investigadora respecto al número de mujeres en puestos de responsabilidad.

Las actuaciones no se limitan a los aspectos docentes o investigadores, sino que se plantean medidas de actuación directa, como el Programa de Atención a Mujeres Víctimas de Malos Tratos y Detección Precoz de la Violencia de Género, desarrollado a través del Gabinete de Psicología.

Por último, la propia creación de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén, como órgano encargado de *“procurar la potenciación y desarrollo común de actividades en el ámbito de la divulgación científica, así como la continuidad de este eje de actuación a medio plazo”*, y la labor que esta unidad ha venido realizando desde su creación, supone una evidencia más del compromiso de nuestra Universidad con la realización en su seno de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ESTRUCTURA DEL PLAN

La estructura de un plan es un aspecto de gran importancia, por un lado, para su implementación y posterior seguimiento y control, así como para algo que se considera fundamental en un Plan de Igualdad como es la propia divulgación de las medidas y objetivos a alcanzar, tanto en el seno de la Comunidad Universitaria como al resto de la Sociedad.

Así, su estructura y, en concreto las medidas que en el mismo se recogen se ha establecido de acuerdo a las propias debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades derivadas del Informe-Diagnóstico realizado como fase previa a la elaboración de este Plan. Es también importante hacer constar que a las medidas planteadas inicialmente se han incorporado distintas aportaciones que han ido surgiendo durante la fase de negociación del presente Plan, orientadas a poner de manifiesto la necesidad de que fueran objeto de tratamiento en el mismo nuevas cuestiones que se espera que contribuyan de una manera efectiva al objetivo global de alcanzar una mayor dosis de igualdad de oportunidades en el seno de la Universidad de Jaén. Estas cuestiones en unos casos han tenido su origen en aportaciones realizadas por las personas que han formado parte de la Comisión, y en otros muchos, han sido aportadas por distintos miembros de nuestra Comunidad Universitaria, como expresión del principio participativo que ha venido informando la elaboración del presente Plan, las cuales han venido a enriquecer de esta forma, al mismo.

Este Plan de Igualdad se configura conforme a la estructura clásica de los planes estratégicos, en los que se define una Misión y una Visión, así como una serie de objetivos que se consideran estratégicos y que se pretenden lograr con el desarrollo del mismo. Los objetivos vienen agrupados en una serie de ejes, tal y como se muestra en la figura 1 (ver pág. 8), y se despliegan a través de una serie de líneas de actuación y acciones estratégicas, cuya ejecución va orientada a alcanzar la misión y la visión establecida para el Plan.

De acuerdo con esta estructura, y a fin de facilitar la posterior tarea de control y seguimiento del mismo, se plantean una serie de indicadores de ejecución, asociados a un determinado cronograma de actuación y a las metas ligadas a los objetivos establecidos. Dichos indicadores de ejecución contendrán la información básica a partir de la cual se elaborarán las Memorias Anuales de Seguimiento, así como las propias propuestas de actualización, si las mismas se consideran necesarias. En este sentido, los indicadores de ejecución de las diferentes líneas serán controlados mediante el uso de una herramienta de Cuadro de Mando Integral, actualmente empleada para el control del propio Plan Estratégico de la Universidad de Jaén por parte del Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación.

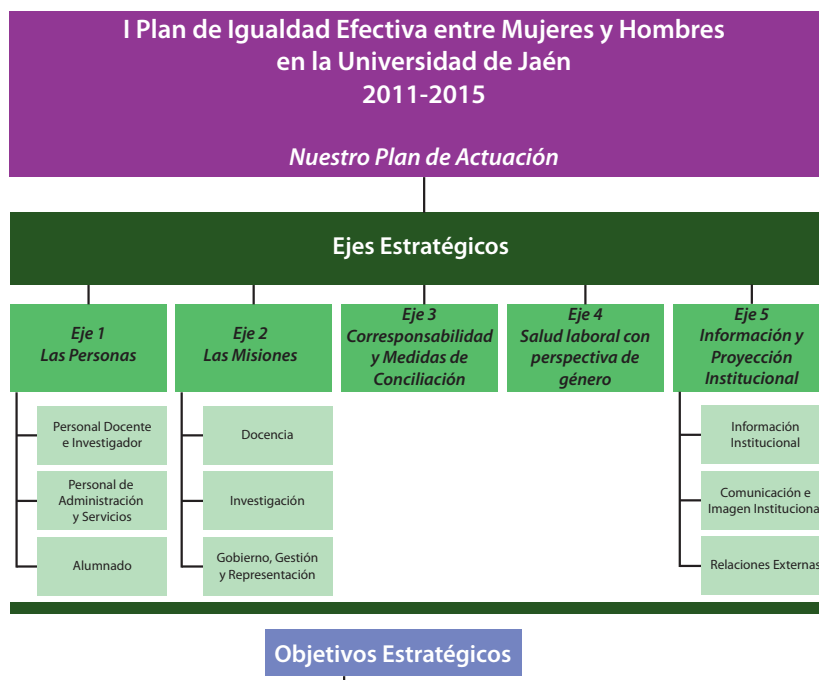


Figura 1. Representación esquemática de la estructura del Plan

Misión y Visión del Plan

La **misión** de un Plan debe ser la razón del mismo, debe ser clara, concisa y compartida y debe reflejar el propósito fundamental de la institución en el ámbito de desarrollo del plan, en este caso, el de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad de Jaén y su proyección hacia el ámbito de influencia de la propia institución.

La **misión** del I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén es la de **conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad de Jaén, que les permita las mismas oportunidades para alcanzar su desarrollo personal y profesional, a través de la realización de las misiones básicas universitarias y que garantice una formación en valores a su alumnado, convirtiéndose en un referente para la propia sociedad.**

La misión del Plan queda resumida en su **lema: Garantizando las mismas oportunidades como instrumento para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Dicha misión suele ir asociada a la visión del Plan, a través de la **visión** se define lo que la institución quiere lograr en el futuro, a través del desarrollo del mismo. La visión debe ser, por tanto, coherente con la misión y define el fin último que la estrategia debe seguir, proyectando la imagen de destino que se pretende alcanzar.

En este sentido, la Universidad que deseamos alcanzar mediante la consecución de los objetivos expuestos en este Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén viene definida por los aspectos que se indican a continuación:

- Una Universidad que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el marco de todas sus actividades.
- Una Universidad que transmita su compromiso con la igualdad real a la sociedad, actuando como referente y ofreciendo el intercambio de buenas prácticas tanto en su entorno cercano, como en otros países, a través del desarrollo de actividades de cooperación internacional.

- Una Universidad que se ocupa de la formación integral de su alumnado, transmitiéndole no sólo contenidos sino también valores.
- Una Universidad que cuenta con una adecuada oferta formativa de calidad en materia de igualdad de género, ajustada a las necesidades y demandas tanto del alumnado como de la sociedad.
- Una Universidad que colabora en la construcción de una sociedad en la que la actividad profesional de mujeres y hombres no esté condicionada por los roles tradicionales.
- Una Universidad consciente de la importancia de las investigaciones que incorporen la perspectiva de género, como herramienta fundamental para avanzar hacia una sociedad más igualitaria.
- Una Universidad que fomenta la labor realizada por sus investigadoras en los diferentes ámbitos del conocimiento y su implicación en las tareas de transferencia de los resultados a la sociedad.
- Una Universidad que fomenta la participación de las mujeres en sus órganos de gestión y de toma de decisiones.
- Una Universidad que protege la integridad y la salud de su personal, a través de una adecuada implementación de la política de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
- Una Universidad en la que se garantiza el desarrollo de la carrera profesional de su personal atendiendo a los principios de capacidad, mérito e igualdad y aprovechando el potencial de las acciones positivas.
- Una Universidad que da respuesta a sus misiones promocionando la corresponsabilidad mediante el establecimiento de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y fomentando la implicación de los hombres en este ámbito.
- Una Universidad que rinda cuentas de los avances alcanzados en materia de igualdad, tanto a la propia comunidad universitaria como a la sociedad en general.
- Una Universidad que transmite a través de sus actividades de extensión universitaria una imagen libre de estereotipos sexistas.
- Una Universidad que impulsa la adopción de medidas orientadas a la consecución del objetivo de lograr la igualdad por razón de sexo en todas aquellas empresas y organismos con los que interactúa.

Los objetivos del Plan se estructuran en un total de 5 ejes, incluyendo en el caso de los ejes 1, 2 y 5, un total de 3 sub-ejes en cada uno. De esta forma, el armazón del Plan queda configurado de la forma siguiente:

Eje 1. Personas

Sub-eje 1.1: Personal Docente e Investigador

Sub-eje 1.2: Personal de Administración y Servicios

Sub-eje 1.3: Alumnado

Eje 2. Misiones

Sub-eje 2.1: Docencia

Sub-eje 2.2: Investigación

Sub-eje 2.3: Gobierno, Gestión y Representación

Eje 3. Corresponsabilidad y Medidas de Conciliación

Eje 4. Salud Laboral con Perspectiva de Género

Eje 5. Información y Proyección Institucional

Sub-eje 5.1: Información Institucional

Sub-eje 5.2: Comunicación e Imagen de la Universidad de Jaén

Sub-eje 5.3: Relaciones Externas

Estos ejes incluyen un total de 20 objetivos, que dan lugar a un número de 60 acciones estratégicas que definirán las metas a alcanzar y los indicadores de medida de la ejecución del Plan.

Dentro de la estructura del presente Plan, y con el objetivo de garantizar la adecuada ejecución de

cada una de las acciones estratégicas que se contemplan así como para facilitar el consiguiente proceso de evaluación al que debe ser sometida su implementación, cada una de las acciones propuestas ha sido atribuida a diferentes órganos de gobierno de la Universidad de Jaén (Vicerrectorados, Secretaría General, Gerencia, Decanatos y Direcciones de Centros, Direcciones de Departamentos, etc.). Evidentemente, si a lo largo del período de ejecución del Plan se introdujeran modificaciones en las estructuras de gobierno de la Universidad de Jaén, se establecerá una redistribución de las asignaciones en función de las nuevas distribuciones de competencias.

Por último, de acuerdo con la resolución de 9 de junio de 2011, de la Universidad de Jaén, por la que se aprueba la delegación de funciones en las Vicerrectoras, los Vicerrectores y el Gerente (BOJA nº 125, de 28 de junio de 2011), le corresponde al Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación las competencias delegadas del Rector en materia de igualdad. En este sentido, la coordinación y control de la ejecución de este plan será realizado desde dicho Vicerrectorado, a través de la Unidad de Igualdad. Asimismo, dicha Unidad de Igualdad será la encargada del desarrollo de actuaciones de asesoramiento técnico e información dirigidas a los distintos órganos responsables de su ejecución, con el fin de asegurar la mayor adaptación posible entre las actuaciones a desarrollar y la consecución de los objetivos previstos en cada uno de los aspectos que integran el presente Plan.

EJE 1: LAS PERSONAS

Cualquier Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres debe estar pensado por y para las personas y con la orientación de mejorar las situaciones de desigualdad que hayan sido detectadas durante la fase de diagnóstico previo a la elaboración del propio Plan. Es evidente, por tanto, el papel primordial que deben tener las personas en cualquier medida que se desarrolle en el mismo, ya que serán agentes de la puesta en marcha y la ejecución, y a la postre las beneficiarias del éxito del mismo. Por otro lado, también debe considerarse la influencia externa relativa a la mejora en las propias condiciones sociales, que sin duda afectarán de forma positiva a la forma en la que se desarrollan las actividades en el ámbito universitario.

En este sentido, el Eje 1 de este I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén se dedica al papel de las personas y las medidas orientadas hacia las mismas. Al respecto es importante indicar que en el Eje 3 se incorporan medidas orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral, también orientadas hacia las personas y su vida familiar y laboral, y en el Eje 5, se recogen las medidas que persiguen la mejora de la imagen institucional de la Universidad, como una institución comprometida con la igualdad y que proyecta dicho compromiso a la Sociedad con la que interactúa.

De acuerdo con el artículo 91 de los Estatutos de la Universidad de Jaén, la Comunidad Universitaria está formada por el personal docente e investigador, el alumnado y el personal de administración y servicios, recogiendo lo que se establece en el artículo 30 de la Ley Andaluza de Universidades. De esta forma se consideran un total de 3 sub-ejes, el primero dedicado, al Personal Docente e Investigador (sub-eje 3.1), el segundo al Personal de Administración y Servicios (sub-eje 3.2) y el tercero al Alumnado (sub-eje 3.3).

Sub-eje 1.1. Personal Docente e Investigador

En el Informe-Diagnóstico de la Situación de los Hombres y de las Mujeres pertenecientes a la Universidad de Jaén se puso de manifiesto que la Universidad de Jaén, desde la fecha de su creación en 1993 mediante la escisión de la Universidad de Granada, ha registrado un importante crecimiento, lo que

ha ejercido una fuerte influencia sobre la propia vigencia de las relaciones funcionariales y laborales que vinculan al personal que desarrolla su actividad en esta Institución.

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%, si bien es de destacar al mismo tiempo, que en todos los periodos, existe una mayor incorporación de hombres que de mujeres a la Universidad de Jaén.

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 este 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 de Universidades 6/2001, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, establece que el Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas estará compuesto por el personal perteneciente a los cuerpos docente 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. La distribución por sexos entre ambos colectivos en la Universidad de Jaén se muestra en la figura 2.

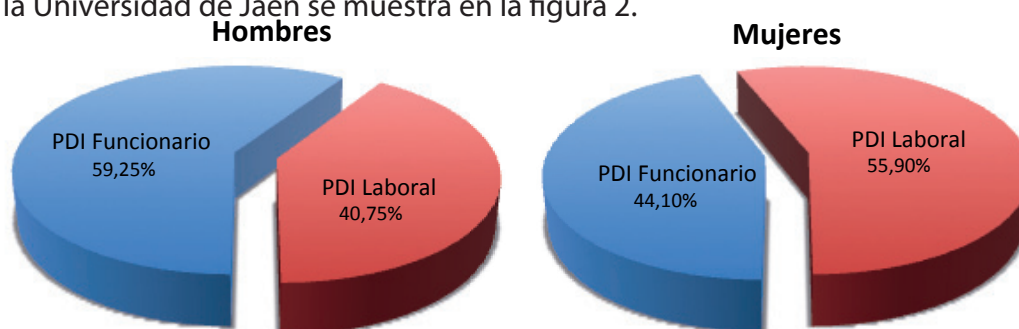


Figura 2. Distribución por sexos entre PDI funcionario y PDI laboral (datos correspondientes al 31 de diciembre de 2010)

Los datos ponen de manifiesto como la distribución por sexos entre las categorías de PDI funcionario y de PDI laboral muestra diferencias importantes. Por otro lado, y como se señaló en el Informe Diagnóstico anteriormente comentado, esta mayor presencia de hombres en el colectivo del PDI funcionario, se observa en todas las categorías, de forma que en ninguna se alcanza una distribución entre los dos sexos dentro de la horquilla del 60%-40%. Es más, en tres de estas categorías -Cátedras de Universidad, Cátedras de Escuela Universitaria y Titular de Escuela Universitaria-, se sobrepasa el porcentaje del 70% de presencia de hombres, por lo cual se puede indicar que se tratan de categorías fuertemente masculinizadas. Es importante indicar que la categoría correspondiente a la Cátedra de Universidad, es la categoría que registra una mayor proporción de hombres, que llega incluso a alcanzar el 90%. Así, los datos que se obtienen como media en las Universidades públicas españolas, revelan que las mujeres ocupan el 14,3% de las cátedras universitarias en nuestro país, mientras que su mayor concentración se produce en la categoría de Titulares de Escuela Universitaria, donde representan el 41,4%¹.

¹ Ministerio de Ciencia e Innovación. Datos básicos del sistema universitario español Curso 2008/2009. Madrid. 2008. pág. 24

De acuerdo con estas cifras, la situación en la Universidad de Jaén es que por cada Catedrática de Universidad hay 19 mujeres Titulares de Universidad/Catedráticas de Escuela Universitaria, mientras que, en el caso de los hombres, la relación es de 1 Catedrático de Universidad por cada 3,92 Titulares de Universidad/Catedráticos de Escuela Universitaria. 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 Académicas en cifras son de 8,4 en el caso de las mujeres y 2,3 en el caso de los hombres.

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 en la práctica que la carrera profesional de unos y otras discurra de manera igualitaria.

Se trata ésta de una cuestión que afecta por igual 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.

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 en el caso de: Ayudantes, Profesorado Contratado Doctor, Profesorado Colaborador, Profesorado Sustituto Interino, Becarios/as 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, en cuanto que permite asegurar, que una vez que sean corregidas las resistencias que han podido operar en el pasado por razón de género, nuestra Universidad cuenta con el potencial humano necesario para alcanzar el objetivo planteado en el art. 50.4 de la Ley Orgánica 3/2007, en cuanto a presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales, también en las categorías de PDI funcionario, a medida que vaya produciéndose la evolución en la carrera académica de este personal PDI laboral.

Por lo que respecta a las categorías de Profesorado Asociado, Ayudante Doctor y Personal Investigador, en estos tres supuestos concretos, si se observa un desequilibrio a favor de los hombres en todos los casos, siendo éste llamativamente superior en el caso del Personal Investigador, donde se supera ampliamente el umbral del 70%, lo que nos lleva a concluir que se trata de una categoría claramente masculinizada. En estos tres casos, se considera necesario adoptar medidas de actuación, que conduzcan a que el principio de presencia equilibrada sea también una realidad en estas categorías del Personal Docente e Investigador Laboral.

Considerando la composición en función del sexo que presentan cada una de las categorías en que se divide el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Jaén, se puede llegar a la conclusión que la misma reproduce, tal y como comprobamos a través de su representación gráfica (figura 3, ver pág. 13), el llamado modelo clásico de tijera característico de las universidades españolas, que demuestra como el sistema universitario va seleccionando a los hombres y descartando progresivamente a las mujeres.

Y en este sentido, si bien se parte de una situación en que al inicio de la carrera académica e investigadora las diferencias entre hombres y mujeres son menores, incluso en algunos casos, prácticamente inexistentes, comprobamos que la presencia de mujeres va disminuyendo según se asciende en la escala por las distintas categorías que integran la carrera académica.

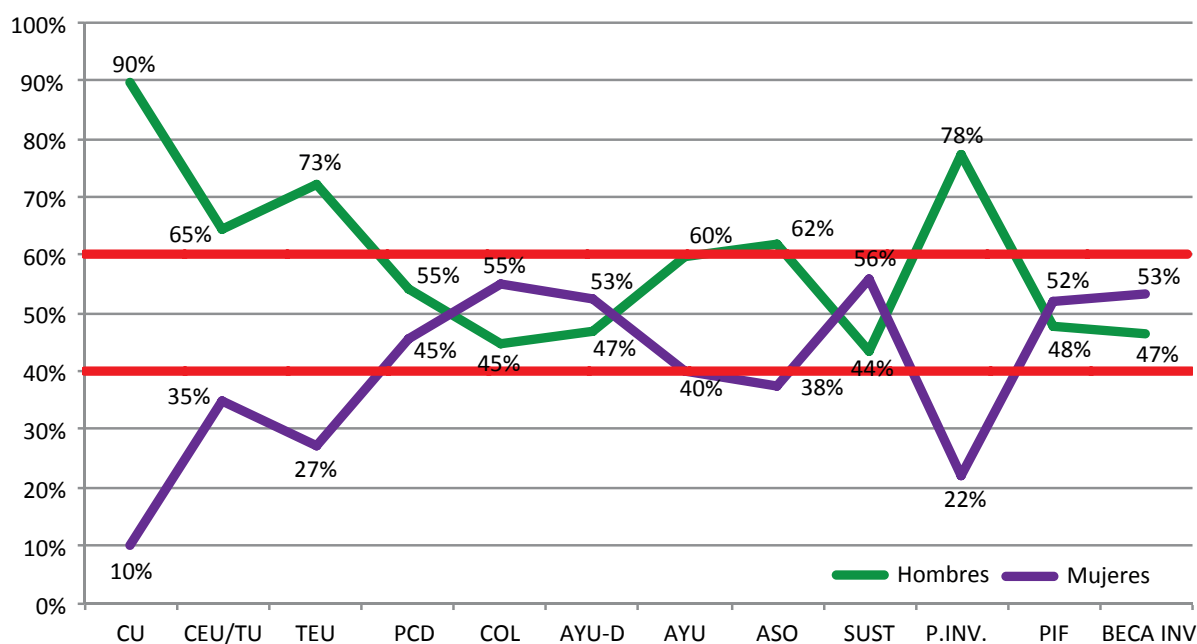


Figura 3. Distribución por sexos entre categorías de PDI en la Universidad de Jaén (datos correspondientes al 31 de diciembre de 2010)

Tras analizar en el seno de la comisión encargada de la elaboración del presente Plan de Igualdad la distribución que presenta el PDI 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, por otro lado, 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, y en muchos casos sí se detectan situaciones y problemáticas que afectan a las mujeres a la hora de desarrollar su carrera académica.

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 representación de mujeres y hombres en las diferentes categorías del personal docente e investigación.
- **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:

Acción 1.1.1.1					
Desarrollo de actividades que permitan reconocer las causas y actuaciones a desarrollar para mitigar las desigualdades de representación entre mujeres y hombres en las distintas figuras de PDI en las diferentes áreas de conocimiento.					
Indicador 1.1.1.1.1. Nº de actividades desarrolladas					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

Indicador 1.1.1.1.2. Nº de reuniones desarrolladas con los responsables de Centros y Departamentos para conocer las causas y soluciones planteadas.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

Acción 1.1.1.2

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 lo estipulado en la legislación vigente.

Indicador 1.1.1.2.1. % de comisiones evaluadoras que cuentan con una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	%
Meta	% mejora desde la aprobación del Plan				

Indicador 1.1.1.2.2. % de comisiones evaluadoras que justifican la imposibilidad de contar con una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	%
Meta	% reducción desde la aprobación del Plan. La suma de los dos indicadores debe representar el 100% de las comisiones de acuerdo con la legislación vigente.				

Acción 1.1.1.3

Analizar la distribución equilibrada de las tareas docentes entre las personas que componen el Departamento, tanto en la distribución de horarios como de tipología de las asignaturas (teoría-prácticas, grado-master, etc.).

Indicador 1.1.1.3.1. Elaboración de análisis de la actividad docente por áreas de conocimiento desagregadas por sexo.

Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado / Departamentos				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	%
Meta	Elaboración de análisis y adopción de medidas derivadas				

Acción 1.1.1.4

Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las tareas de dirección de trabajos fin de grado, fin de máster y tesis doctorales.

Indicador 1.1.1.4.1. Elaboración de actividades informativas

Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

Indicador 1.1.1.4.2. Elaboración de catálogo de ofertas de temas para trabajos fin de título y tesis doctorales.

Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración del catálogo y puesta en marcha de herramientas de difusión del mismo en el alumnado.				

Acción 1.1.1.5					
Fomentar el reconocimiento de las actividades desarrolladas en el ámbito de la igualdad de género y la no discriminación como parte de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del PDI.					
Indicador 1.1.1.5.1. Garantizar el reconocimiento interno de dichas actividades en las evaluaciones de actividad docente, investigadora y de gestión del PDI.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	S/N
Meta					
Indicador 1.1.1.5.2. Adoptar medidas de impulso para el reconocimiento de dichas actividades en las evaluaciones externas de la actividad docente, investigadora y de gestión del PDI.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	S/N
Meta					
Acción 1.1.1.6					
Adoptar las medidas necesarias para que el periodo dedicado al ejercicio de permisos de maternidad y paternidad, no compute en los procesos de evaluación de la actividad docente e investigadora.					
Indicador 1.1.1.6.1. Adoptar medidas de impulso para que las instituciones responsables de la evaluación de la actividad docente e investigadora tengan en cuenta el periodo dedicado al ejercicio de permisos de maternidad y paternidad como no computables.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	S/N
Meta					
Acción 1.1.2.1					
Refuerzo de 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.					
Indicador 1.1.2.1.1. N° de horas de formación ofertadas.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	Número / Incremento
Meta					
Indicador 1.1.2.1.2. N° de horas de formación recibidas x N° de asistentes.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	Número / Incremento
Meta					

Sub-eje 1.2. Personal de Administración y Servicios

Tal y como refleja el Informe-Diagnóstico de la situación en que se encuentran los hombres y mujeres pertenecientes a la Universidad de Jaén, en lo relativo al personal de Administración y Servicios, en términos absolutos podemos afirmar que la distribución de este personal responde al principio de presencia equilibrada, con un número de mujeres de 214 (53,17%) y un número de hombres de 243 (46,83%). Del total de 453 personas, un total de 271 pertenecen al colectivo del PAS funcionario, con una distribución entre sexos mujer-hombre de 48,34%-51,66%, mientras que 186 personas pertenecen al PAS laboral, con una distribución de 44,62%-55,38%.

En la figura 4 se muestran las diferentes regimenes 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 funcionario interino y PAS laboral fijo, mientras que no se alcanza en el PAS funcionario de empleo eventual y ni en el PAS laboral eventual, donde la presencia de la mujer es mayoritaria, si bien estas clases representan un número de personas bajo (25), frente al total de la plantilla de PAS (457), considerando en todos los casos datos referidos a 31 de diciembre de 2010.

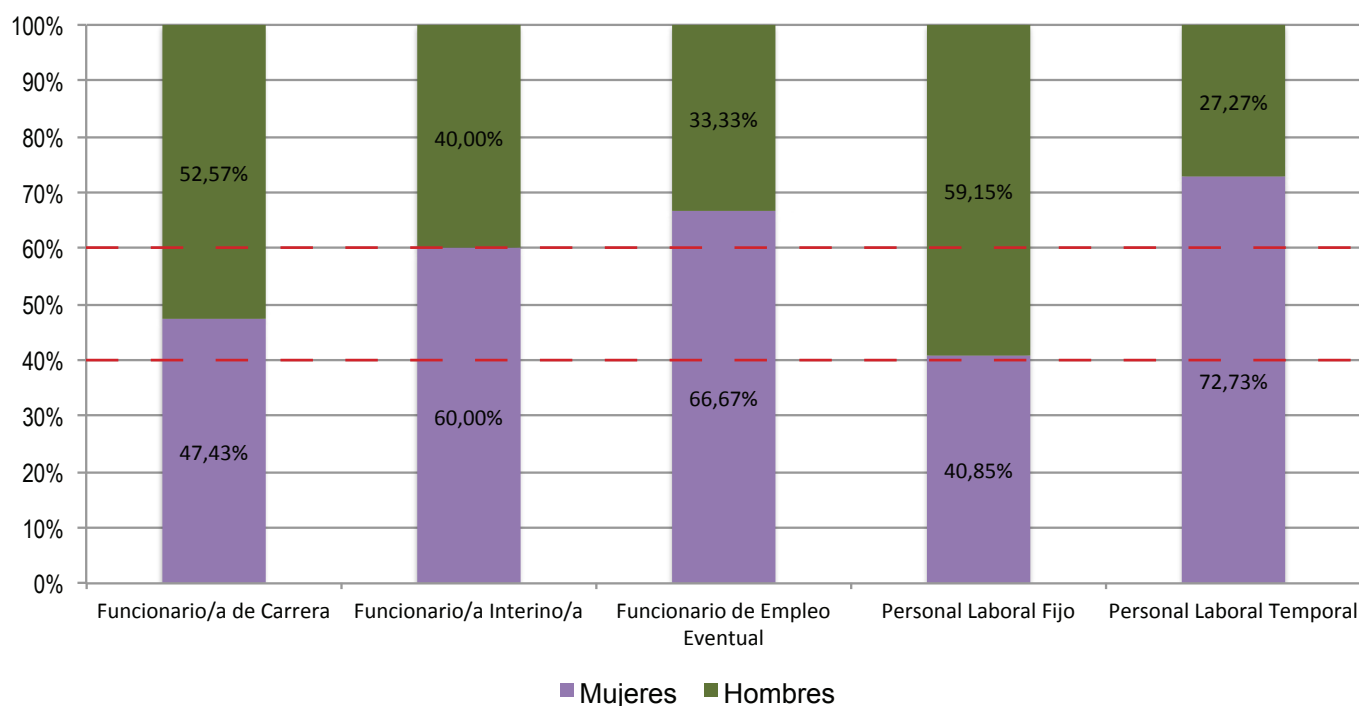


Figura 4. Distribución por sexos entre colectivos de PAS en la Universidad de Jaén (datos correspondientes al 31 de diciembre de 2010)

Este equilibrio entre grandes grupos no se mantiene cuando se consideran dentro de cada colectivo las escalas o grupos profesionales. Como se puede observar en la figura 5 (ver pág. 17), 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.

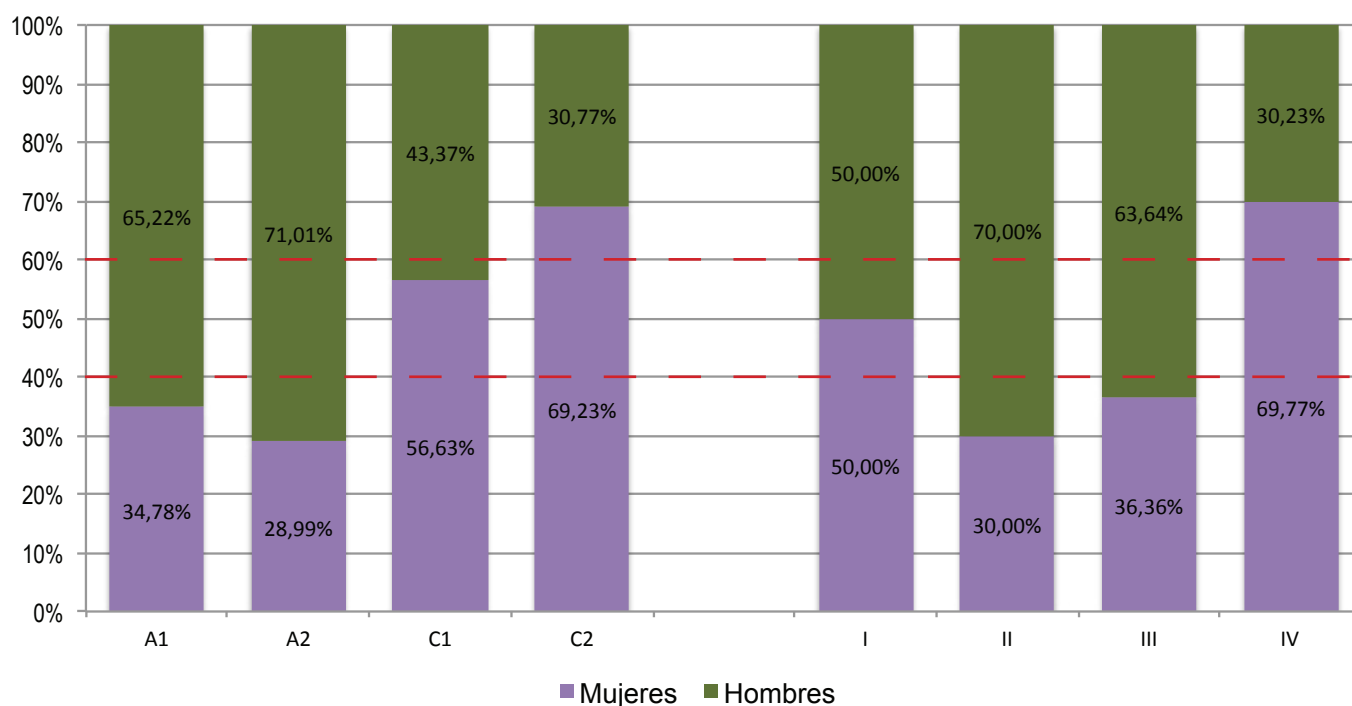


Figura 5. Distribución por sexos entre categorías de PAS en la Universidad de Jaén (datos correspondientes al 31 de diciembre de 2010)

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 en la categoría A1 la presencia de hombres es del 65,22% y en la categoría A2 sobrepasa incluso el 70% (71,02%). Por otro lado, la situación en las categorías C1 y C2 es inversa con una mayor presencia de mujeres, en la categoría C1 (56,63%, logrando la presencia equilibrada) y 69,23% en la categoría C2. Como resumen, se puede indicar que de cada 10 mujeres que pertenecen al PAS funcionario de la Universidad de Jaén, casi 8 (7,86) pertenecen a las categorías C1 y C2, mientras que en el caso de los hombres esa cifra se sitúa en torno a 5 (5,4).

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 el grupo superior I responde fielmente al principio de presencia equilibrada. Por lo que respecta al grupo II, si se advierte una composición masculinizada, al alcanzarse el porcentaje del 70% a favor de los hombres. El grupo III vuelven a alejarse del principio de presencia equilibrada, con una mayor presencia de hombres (63,64%), mientras que el último de los grupos (IV), vuelve a concentrar un mayor porcentaje de mujeres, que lo convierte en un grupo feminizado (69,77%).

Por lo que respecta al grado de adecuación entre el nivel educativo y el grupo de titulación al que pertenece el PAS, los resultados derivados del Informe-Diagnóstico arrojan una mayor adecuación entre ambas variables en el colectivo de hombres que de mujeres del Personal de Administración y Servicios.

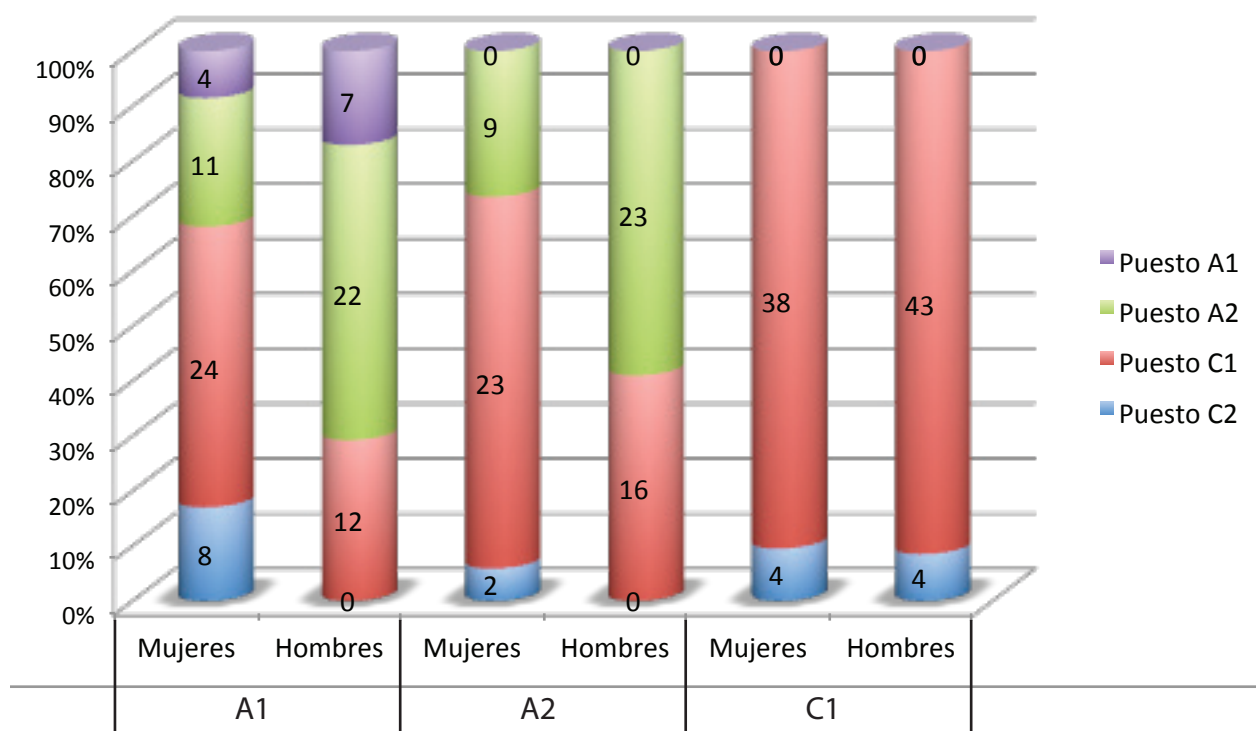


Figura 6. Grado de ajuste entre la titulación y la escala ocupada en el PAS funcionario de la Universidad de Jaén (datos correspondientes al Informe Diagnóstico del Plan de Igualdad)

También entre el Personal de Administración y Servicios se observan diferencias significativas en cuanto a la distribución por razón de sexo entre los grupos de titulación y puestos de trabajo. De este modo, en los dos grupos de titulación superiores A1 y A2, las mujeres ocupan en menor medida que los hombres, el puesto superior que pueden desempeñar atendiendo a su pertenencia a un grupo de titulación, siendo llamativo el número de éstas que ocupa los puestos de inferior categoría C1 y C2, pese a poseer la titulación para el Grupo A1.

Por lo que respecta 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.

Puestos de dirección	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección (Jefe/a de Servicio)	4	26,66	11	73,33	15
Dirección Adjunta (Jefe/a de Sección)	14	37,83	23	62,16	37
Subdirección/Dirección Técnica (Jefe/a de Negociado)	44	44,44	55	55,55	99

Tabla 1. Distribución de sexos en los puestos de dirección de servicios de la Universidad de Jaén (datos correspondientes al Informe-Diagnóstico del Plan de Igualdad)

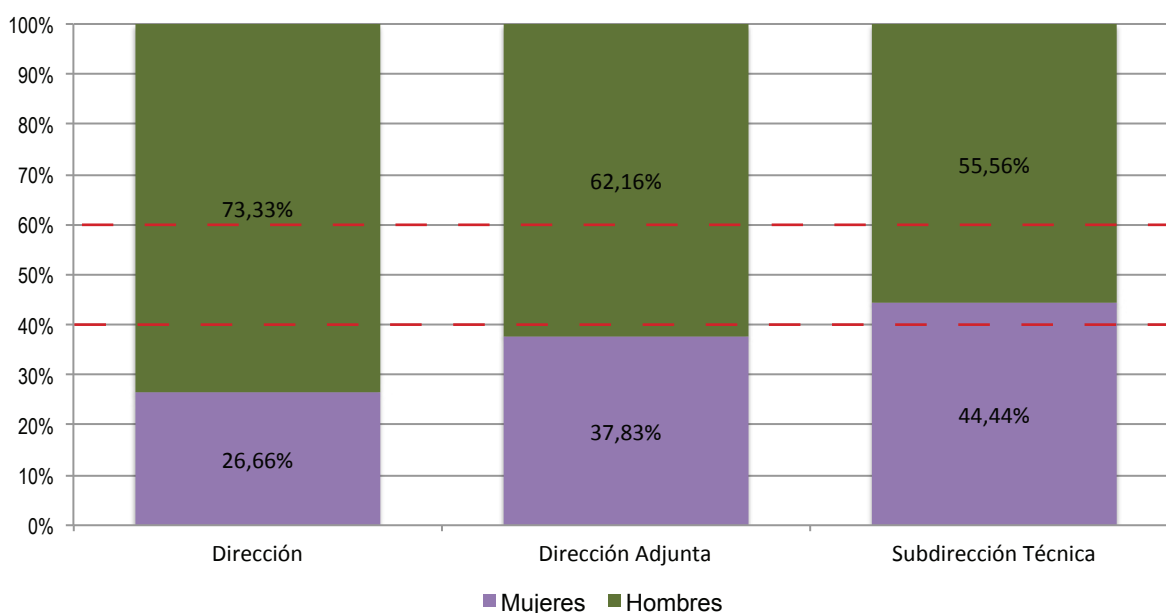


Figura 7. Distribución por sexos de las personas que ocupan puestos de Dirección de Servicios en la Universidad de Jaén (datos correspondientes al Informe Diagnóstico del Plan de Igualdad)

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 los objetivos a alcanzar a través de la ejecución de este Plan en dicho sub-eje 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, con especial incidencia en los aspectos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Para alcanzar dichos objetivos se plantean las siguientes acciones:

Acción 1.2.1.1					
Desarrollo de 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.					
Indicador 1.2.1.1.1. Realización de encuestas 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.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	S/N
Meta	Realización de la encuesta y elaboración del informe con los resultados fundamentales de la misma y la propuesta de medidas a adoptar.				
Indicador 1.1.2.1.2. Realización de encuestas 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.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	S/N
Meta	Realización de la encuesta y elaboración del informe con los resultados fundamentales de la misma y la propuesta de medidas a adoptar.				

Indicador 1.2.1.1.3. Desarrollo de acciones de seguimiento y asesoramiento a las mujeres para facilitar su promoción.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012-2015	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración de informes anuales de seguimiento.				

Acción 1.2.1.2					
Revisión desde la perspectiva de género, de las convocatorias públicas de plazas PAS de la Universidad de Jaén, tanto de libre acceso como de promoción.					
Indicador 1.2.1.2.1. % de plazas en las que se haya detectado una incorrecta implementación del género.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	% mejora
Meta	0% en 2015				

Acción 1.2.1.3					
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 PAS de acuerdo con lo estipulado en la legislación vigente.					
Indicador 1.2.1.3.1. % de comisiones evaluadoras que cuentan con una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	% mejora
Meta	% de mejora desde la aprobación del Plan.				
Indicador 1.2.1.3.2. % de comisiones evaluadoras que justifican la imposibilidad de contar con una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	% reducción
Meta	% reducción desde la aprobación del Plan. La suma de los dos indicadores debe representar el 100% de las comisiones de acuerdo con la legislación vigente.				

Acción 1.2.1.4					
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.					
Indicador 1.2.1.4.1. % de oposiciones en las que se incorporan dichas materias.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	% mejora
Meta					

Acción 1.2.1.5					
Promover la inclusión de materias de género y no discriminación en los cursos de promoción interna de todas las escalas de promoción del PAS.					
Indicador 1.2.1.5.1. % de cursos que incorporan dichas materias.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	% mejora
Meta	% de mejora desde la aprobación del Plan.				
Indicador 1.2.1.5.2. N° de horas impartidas x N° de asistentes.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	% reducción
Meta	% mejora desde la aprobación del Plan.				

Acción 1.2.1.6					
Promover la inclusión de medidas de acción positiva para potenciar la presencia del colectivo menos representado en cada categoría en los cursos de promoción del PAS a través de la Comisión de Formación del PAS.					
Indicador 1.2.1.6.1. Inclusión de las medidas.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	S/N
Meta	Inclusión de medidas				

Acción 1.2.1.7					
Promover la inclusión de medidas de acción positiva para potenciar la presencia del colectivo menos representado en cada categoría en los cursos de formación del PAS a través de la Comisión de Formación del PAS.					
Indicador 1.2.1.7.1. Inclusión de las medidas.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	S/N
Meta	Inclusión de medidas				

Acción 1.2.1.8					
Incluir en los baremos de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS, la valoración de acciones formativas en materia de igualdad de género en las que hayan participado los y las participantes.					
Indicador 1.2.1.8.1. Inclusión de las medidas.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	S/N
Meta	Inclusión de medidas				

Acción 1.2.2.1					
Refuerzo de la formación del PAS de todo lo relativo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la Comisión de Formación del PAS.					
Indicador 1.2.2.1.1. N° de horas de formación ofertadas.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 1.2.2.1.2. N° de horas impartidas x N° de asistentes.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					

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, marcando así una tendencia a la feminización de los mismos. Así, el número de mujeres que han ingresado en la Universidad de Jaén en el curso 2010/11, ha sido de 2.000, lo que representa el 52% del total de nuevos ingresos. Por otro lado, con respecto al total de alumnado en lo que respecta a primer y segundo ciclo y enseñanzas de grado, del total de 15.754 personas, un total de 8.497 son mujeres, lo que representa un 53,93%. 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.

Dicha presencia equilibrada de los dos sexos dentro del alumnado de la Universidad de Jaén no se corresponde con una distribución paritaria, cuando se consideran las diferentes ramas de conocimiento a la que pertenecen las enseñanzas que se imparten en esta Universidad. Esa situación 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, 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 se alcanza una presencia equilibrada, alcanzándose máximo de presencia masculina en la Escuela Politécnica Superior de Jaén (83,07%) y de femenina en la Facultad de Trabajo Social (85,81%). En la figura 8 (ver pág.23) se muestra la distribución entre los dos sexos del alumnado de los diferentes centros de la Universidad de Jaén, en lo relativo a títulos de primer y segundo ciclo y grados.

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 (2008/09 y 2009/10), el porcentaje de mujeres egresadas oscila entre el 61 y el 62%, frente al de hombres egresados del 39 y 38%. Esta circunstancia se explica no sólo debido a la mayor proporción de mujeres matriculadas en la Universidad de Jaén, ya que el desequilibrio no es tan acusado, sino también al hecho de que éstas obtienen las mejores tasas de rendimiento académico y, a su vez registran las menores tasas de abandono en los estudios universitarios iniciados.

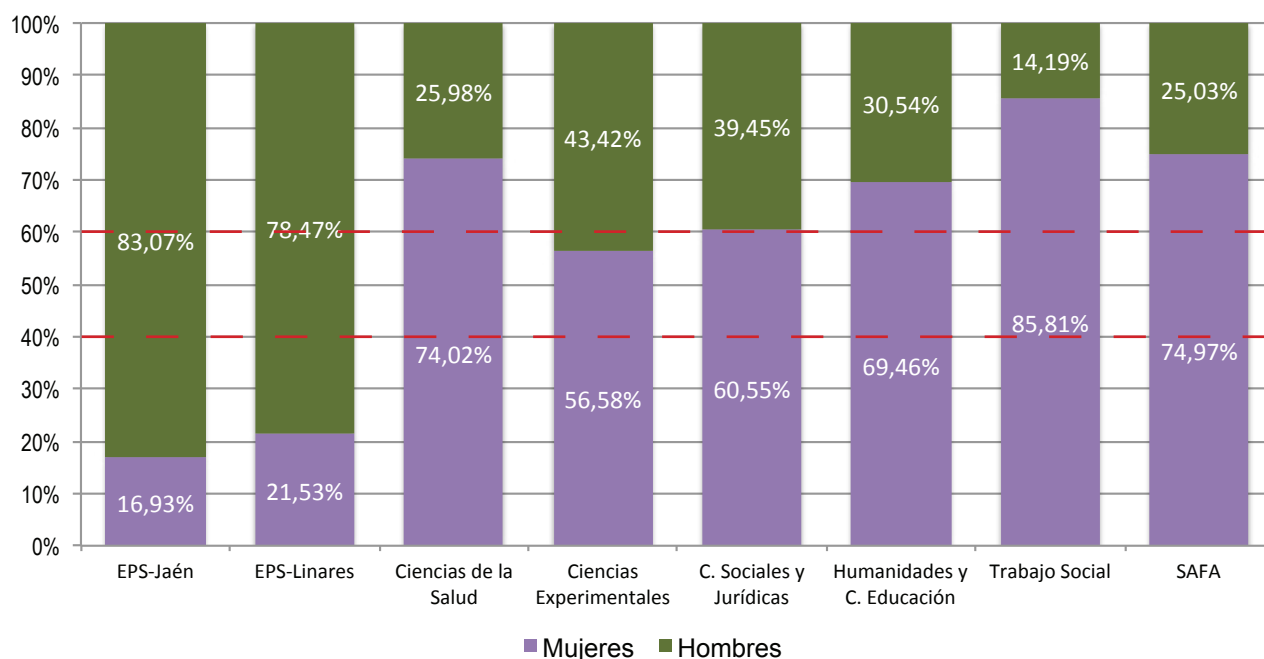


Figura 8. Distribución por sexos del alumnado de primer y segundo ciclos y grados de los diferentes centros de la Universidad de Jaén (datos correspondientes al 31 de diciembre de 2010)

En cuanto a los estudios de postgrado, en lo relativo a los estudios de másteres oficiales se experimenta una mayor presencia de mujeres entre el alumnado matriculado. Así en el curso académico 2009-10, el número de mujeres matriculadas en este tipo de estudios fue de 545 frente a 296 hombres, lo que resulta un porcentaje de presencia del 64,8%. Si se analizan los másteres a nivel individual, se observa la misma tendencia que se ha indicado con anterioridad en el caso de los títulos de primer y segundo ciclos y grados, en cuanto que tan sólo el 28% de los másteres ofertados, cuentan con una presencia equilibrada entre hombres y mujeres entre el alumnado matriculado.

Dicha situación se invierte si se analiza la presencia en los estudios de doctorado a partir de la información correspondiente al curso 2009-10. En este caso, el porcentaje mayoritario corresponde a los hombres (54%) frente al de mujeres (46%), si bien se registra una presencia equilibrada. Dicha presencia equilibrada a nivel global no se mantiene en cambio, en el caso particular de los diferentes programas, en los que tan sólo se alcanza en un 18% de los mismos, aunque también es necesario tener en cuenta que el escaso número de personas matriculadas en dichos programas dificulta en diversos casos estos cálculos (en un 29% de los programas tan sólo se cuenta con una persona matriculada).

A partir de las debilidades y amenazas establecidas en el Informe-Diagnóstico y que han sido resumidas en este Plan, se plantean un objetivo a cubrir a través de la implementación efectiva del mismo.

- **Objetivo 1.3.1.** Contribuir a dar visibilidad al 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.

Para alcanzar dicho objetivo se plantean las siguientes acciones:

Acción 1.3.1.1					
Realizar actividades que ayuden a visibilizar el papel que tanto dentro de la Universidad de Jaén como en el exterior desarrollan las mujeres en áreas que han venido presentando tradicionalmente una mayor presencia de hombres.					
Indicador 1.3.1.1.1. Nº de actividades desarrolladas (nº horas x nº de asistentes).					
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes e Inserción Laboral, Centros				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 1.3.1.1.2. Grado de satisfacción de las personas asistentes con las actividades desarrolladas.					
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes e Inserción Laboral, Centros				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta	Grado de satisfacción a 3 (escala 1-5)				

Acción 1.3.1.2					
Realizar actividades que ayuden a visibilizar el papel que tanto dentro de la Universidad de Jaén como en el exterior desarrollan los hombres en áreas que han venido presentando tradicionalmente una mayor presencia de mujeres.					
Indicador 1.3.1.2.1. Nº de actividades desarrolladas (nº horas x nº de asistentes).					
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes e Inserción Laboral, Centros.				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 1.3.1.2.2. Grado de satisfacción de las personas asistentes con las actividades desarrolladas.					
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes e Inserción Laboral, Centros				
Fecha	2011	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta	Grado de satisfacción a 3 (escala 1-5).				

EJE 2: LAS MISIONES

El segundo eje de este Plan hace referencia a las misiones propias de la Universidad. El éxito del Plan debe pasar por el hecho de que el objetivo de 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 e la extensión universitaria y la forma-

ción 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 LOM/LOU, en su art.33 dedicado a la función docente, recoge que las enseñanzas para el ejercicio de profesiones que requieren conocimientos científicos, técnicos o artísticos, y la transmisión de la cultura son misiones esenciales de la Universidad. La formación de profesionales no sólo requiere la transmisión de conocimientos sino que la propia Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. En este sentido, se plantea la necesidad de involucrar de una forma directa a la propia universidad en 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. Es evidente, por tanto, que la formación en cualquier actividad profesional debe contribuir al conocimiento y desarrollo de los Derechos Humanos, los principios democráticos, los principios de igualdad entre mujeres y hombres, 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 en los planes de estudios en que proceda.

En lo que respecta a la actividad docente en la Universidad de Jaén, conviene destacar la importancia que han ido ganando los estudios sobre género y teoría feminista, lo cual, ha hecho posible que el alumnado encuentre a su disposición una amplia oferta formativa especializada, mediante el diseño de asignaturas de libre configuración específica en temas de género, programas de Doctorado específicos en estos temas, así como la incorporación del género como eje transversal en otros muchos programas de Cursos de Expertos, Doctorados y Máster Universitarios que se ofertan actualmente en la Universidad de Jaén.

En consecuencia, a través de este Plan se pretende seguir impulsando la trayectoria seguida en la Universidad de Jaén en cuanto al desarrollo de actividades docentes relacionadas con el género, coherente con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que nuestra Universidad trata de impulsar. Para ello es fundamental que la Universidad de Jaén pueda garantizar que nuestro alumnado pueda adquirir los conocimientos, las destrezas y las competencias esenciales para su futura actividad profesional, pero también su formación integral respecto a los derechos fundamentales, tal y como se recoge en el Real Decreto 1393/2007.

La plena incorporación de esta perspectiva de género al ámbito de la docencia permitirá a su vez a la Universidad de Jaén seguir siendo un referente de progreso en el contexto de las Universidades andaluzas y, en general, en el ámbito de la Universidades públicas de nuestro país.

En este sentido, los objetivos que se plantean en el sub-eje 2.1 Docencia dentro de este Plan son los siguientes:

- **Objetivo 2.1.1.** Incorporación de docencia sobre 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 las siguientes acciones:

Acción 2.1.1.1					
Incorporación de contenidos relativos a la igualdad de género y la no discriminación en las titulaciones de grado de acuerdo con lo establecido en el RD 1393/2007.					
Indicador 2.1.1.1.1. Número de créditos ofertados clasificados por carácter obligatorio u optativo.					
Responsable	Centros				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 2.1.1.1.2. Total de créditos cursados por el alumnado en estudios de grado.					
Responsable	Centros				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					

Acción 2.1.1.2					
Incorporación de contenidos relativos a la igualdad de género en la oferta de postgrado de la Universidad de Jaén.					
Indicador 2.1.1.2.1. Número de créditos ofertados clasificados por carácter obligatorio u optativo.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 2.1.1.2.2. Total de créditos cursados por el alumnado en estudios de postgrado.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					

Acción 2.1.1.3					
Incorporación de oferta específica dedicada a la formación en igualdad de género y la no discriminación en la oferta de postgrado de la Universidad de Jaén.					
Indicador 2.1.1.3.1. Número de créditos ofertados clasificados por carácter obligatorio u optativo.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 2.1.1.3.2. Total de créditos cursados por el alumnado en estudios de postgrado.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					

Acción 2.1.1.4					
Incorporación de contenidos relativos a la igualdad de género y la no discriminación en la oferta de enseñanza no reglada (cursos de verano, etc.) de la Universidad de Jaén, tanto de carácter específico como en otros programas.					
Indicador 2.1.1.4.1. Número de créditos ofertados clasificados por carácter obligatorio u optativo.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 2.1.1.4.2. Total de créditos cursados por el alumnado en estudios de enseñanza no reglada.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					

Acción 2.1.2.1					
Revisión de los 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.					
Indicador 2.1.2.1.1. % de programas docentes revisados y de información proporcionada al alumnado sobre las titulaciones.					
Responsable	Departamentos				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta	100% de los planes revisados en 2015				

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 que 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, por otro lado, 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 dentro de este tema 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, como un elemento básico para garantizar su propio desarrollo personal y profesional, 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.

De esta forma, se aborda el papel de la actividad investigadora en la Universidad y los objetivos planteados en este sub-eje 2.2, con medidas concretas que se ven complementadas con las incluidas en el eje 5 ligado a la Información y a la proyección institucional del Plan, para cubrir la perspectiva externa a la propia Institución.

Así, los objetivos que se plantean en el sub-eje 2.2 Investigación dentro de este Plan, son los siguientes:

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

Para alcanzar dichos objetivos se plantean las siguientes acciones:

Acción 2.2.1.1					
Inclusión en el Plan de Investigación propio de la Universidad de Jaén de medidas de acción positiva destinadas a lograr una presencia equilibrada entre los dos sexos en los grupos de investigación cofinanciados por el Plan propio de la Universidad de Jaén.					
Indicador 2.2.1.1.1. Incorporación de las medidas de acción positiva.					
Responsable	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	S/N
Meta	Inclusión de medidas.				
Indicador 2.2.1.1.2. Total de fondos recibidos por los grupos que cuentan con presencia equilibrada atendiendo a la presencia de los sexos en dicha rama de conocimiento.					
Responsable	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					

Acción 2.2.1.2					
Inclusión en el Plan de Investigación propio de la Universidad de Jaén de medidas de acción positiva destinadas a lograr una presencia equilibrada entre los dos sexos en los proyectos de investigación cofinanciados por el Plan propio de la Universidad de Jaén.					
Indicador 2.2.1.2.1. Incorporación de las medidas de acción positiva.					
Responsable	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	S/N
Meta	Inclusión de medidas.				
Indicador 2.2.1.2.2. Total de fondos recibidos por los proyectos que cuentan con presencia equilibrada atendiendo a la presencia de los sexos en la rama de conocimiento.					
Responsable	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	Número
Meta					

Acción 2.2.2.1					
Celebración de reuniones anuales para analizar la situación en que se encuentran las investigadoras en los distintos grupos de investigación, con especial hincapié en aquellas con destacada producción científica, al objeto de informarlas de los recursos y mecanismos de investigación a su alcance (Plan Propio) fomentando de este modo la interdisciplinariedad entre los grupos y en las investigaciones desarrolladas en la Universidad de Jaén.					
Indicador 2.2.1.2.1. Desarrollo de las reuniones y elaboración de informes de evolución y de propuestas de medidas, si procede.					
Responsable	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	S/N
Meta	Celebración de reuniones y elaboración de informe.				

Acción 2.2.2.2					
Celebración de reuniones con investigadores e investigadoras y responsables de grupos de investigación para informarles de este objetivo del contrato programa, y de los incentivos y recursos disponibles por parte de aquellos grupos de investigación que tengan al frente a una investigadora como responsable principal.					
Indicador 2.2.2.2.1. Desarrollo de las reuniones y elaboración de informes de evolución y de propuestas de medidas, si procede.					
Responsable	Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-15	Control	2011-15	Tipo indicador	S/N
Meta	Celebración de reuniones y elaboración de informe.				

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.
- c) De los Institutos Universitarios de Investigación:
 - i) Colegiado: Consejo de Instituto.
 - ii) Unipersonales: Director/a y Secretario/a.

De acuerdo con el Informe-Diagnóstico realizado como tarea previa a la elaboración de este Plan, se constató que la presencia de mujeres en todos los órganos de gobierno colegiados generales de la Universidad de Jaén -Consejo Social, Claustro Universitario, Consejo de Gobierno y Consejo de Dirección-, no respondía al principio de presencia equilibrada, de acuerdo como se define en la Ley Orgánica 3/2007.

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

El día 4 de abril de 2011 se celebraron elecciones a Claustro Universitario de la Universidad de Jaén, quedando su composición en cuanto a la distribución desagregada por sexos, tal y como se muestra en la tabla 2. En dicha tabla también se incluye la composición correspondiente al periodo 2009/11, a fin de poder comprobar los cambios registrados.

Como se puede observar en dicha tabla, la composición del Claustro para el periodo 2011/13 no alcanza la presencia equilibrada de mujeres y hombres, en particular, y dejando a un lado la composición en cuanto a los miembros natos, por sus características particulares, por las personas que representan al Profesorado, tanto en su modalidad de Doctor con vinculación permanente y del resto del Personal Docente e Investigador, con porcentajes superiores al 70% en el caso de Profesorado Doctor con vinculación permanente y próximos al 70% en el caso del resto del Personal Docente e Investigador.

Claustro Universitario	2009/11				2011/13			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Miembros natos (Rector/a, Secretario/a General, Gerente)	0	0,00	3	100,00	0	0,00	3	100,00
Profesorado doctor con vinculación permanente a la Universidad*	35	22,87	118	77,12	42	27,50	111	72,50
Resto Personal Docente e Investigador	12	34,28	23	67,71	10	30,30	23	69,70
PAS funcionario	3	20,00	12	80,00	6	40,00	9	60,00
PAS laboral	5	31,25	11	68,75	6	40,00	9	60,00
Alumnado	41	48,80	43	51,19	33	39,28	51	60,72
TOTAL	96	31,37	210	68,62	97	32,01	206	67,98

* En el Claustro Universitario 2009/11, profesorado doctor perteneciente a los cuerpos docentes universitarios.

Tabla 2. Distribución por sexos de la composición del Claustro Universitario

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. En la tabla 3 se muestra la composición del Consejo de Gobierno anterior y posterior al proceso de constitución que tuvo lugar tras las elecciones al Claustro de la Universidad de Jaén en abril de 2011.

Consejo de Gobierno	2007/11				2011/15			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Miembros natos (Rector/a, Secretario/a General, Gerente, Vicerrectores/as)	0	0,00	3	0,00	4	36,36	7	63,64
Designados por el Rector	5	41,66	7	58,33	---	---	---	---
Profesorado doctor con vinculación permanente a la Universidad*	1	12,50	7	87,50	4	50,00	4	50,00
Resto Personal Docente e Investigador	1	50,00	1	50,00	2	100,00	0	0,00
Decanos/as y Directores/as de Escuela	1	25,00	3	75,00	4	100,00	0	0,00
Directores/as de Departamento	1	12,50	7	87,50	2	25,00	6	75,00
PAS	0	0,00	2	100,00	0	0,00	2	100,00
Alumnado	3	75,00	1	25,00	1	25,00	3	75,00
Representantes del Consejo Social	1	33,33	2	66,67	1	33,33	2	66,67
TOTAL	12	26,08	34	73,91	14	33,33	28	66,67

* En el Claustro Universitario 2009/11, profesorado doctor perteneciente a los cuerpos docentes universitarios.

Tabla 3. Distribución por sexos de la composición del Consejo de Gobierno

Como se puede observar, se ha registrado una cierta mejoría en el objetivo de la presencia equilibrada de ambos sexos en determinados sectores, por ejemplo, profesorado doctor con vinculación permanente a la Universidad, si bien siguen existiendo sectores en el que los representantes son de un único sexo, como el caso del Resto del Personal Docente e Investigador, la representación de los Decanos/as y Directores/as de Escuela y el Personal de Administración y Servicios. Si se atiende a la cifra global, se ha pasado de una representación del sexo masculino por encima del 73,91%, a una representación de las 2/3 partes (66,67%), aun alejada del principio de presencia equilibrada (60%-40%).

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 4 de abril de 2011, el Consejo de Dirección ha quedado compuesto por un total de 11 personas:

- Rector.
- Secretario General.
- Gerente.
- 4 Vicerrectoras (Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación; Extensión Universitaria, Deportes y Proyección Institucional; Estudiantes e Inserción Laboral; Internacionalización).
- 4 Vicerrectores (Docencia y Profesorado; Infraestructuras, Desarrollo de Campus y Sostenibilidad; Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación; Tecnologías de la Información y la Comunicación).

Por tanto, está compuesto por un total de 7 hombres y de 4 mujeres, no alcanzando en su totalidad la presencia equilibrada en 60%-40%, al ser la presencia de mujeres del 36,36%, si bien sí en cuanto a los cargos de designación (4 mujeres del total de 10 personas designadas por el Rector).

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 por un total de 31 Secretariados, de los cuales 12 (39%) son ocupados por mujeres y un total de 19 son ocupados por hombres (61%), frente a la anterior composición en la que sólo 9 mujeres ocupaban dichos cargos, del total de 28 puestos (32%). Esta nueva composición representa una considerable mejora, especialmente teniendo en cuenta que la distribución del personal docente e investigador de la Universidad de Jaén es del 37% de mujeres y del 63% de hombres, con lo que la distribución corregida, atendiendo a la distribución global, sería del 52% hombres y del 48% mujeres. De esta forma, se puede indicar que por cada 32,5 mujeres que forman parte del profesorado de la Universidad de Jaén, una es Directora de Secretariado, mientras que en los hombres esa cifra es de 35,3.

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	Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%
Presidente/a	0	0,00	1	100,00
Secretario/a	0	0,00	1	100,00
Miembros natos (Rector/a, Secretario/a General, Gerente)	0	0,00	3	100,00
Representantes del Consejo de Gobierno (PDI, PAS, Alumnado)	0	0,00	3	100,00
Vocales designados por el Parlamento de Andalucía	1	25,00	3	75,00
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	0	0,00	2	100,00
Vocales designados/as por las organizaciones empresariales	0	0,00	2	100,00
Vocales designados/as por las organizaciones de economía social	0	0,00	1	100,00
Vocales designados/as por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias	1	100,00	0	0,00
TOTAL	6	23,08	20	76,92

Tabla 4. Distribución por sexos de la composición del Consejo de Social

La distribución muestra una fuerte presencia de hombres que supera el 75%, dentro de una estructura completa de composición, en la que se cuenta con diversos vocales por designación de diferentes órganos y organizaciones. Se trata de un elemento a tener en cuenta, de una forma especial en un órgano de representación de la sociedad en la Universidad de Jaén.

Otros órganos de representación

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

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 6, lo que representa un 30,43%, mientras que el de hombres es de 17 (69,56%). La distribución se muestra en la figura 9.

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 13 miembros, junto con 3 personas que participan en el mismo como delegados/as sindicales de cada una de las organizaciones sindicales, dando lugar a un total de 16 personas. El número total de mujeres es de 6, lo que representa un 37,5%, mientras que el de hombres es de 13 (62,5%). La distribución se muestra en la figura 10.

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

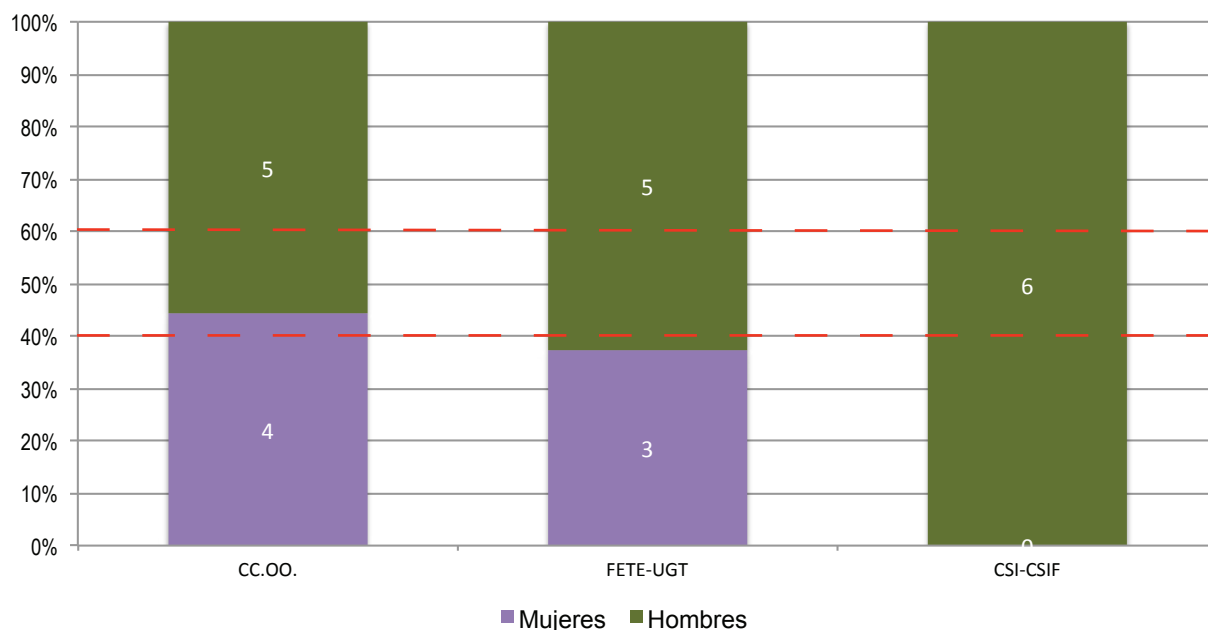


Figura 9. Distribución por sexos de los miembros de la Junta del Personal Docente e Investigador (información procedente de la página web de la Junta PDI, fecha consulta 24 de julio de 2011)

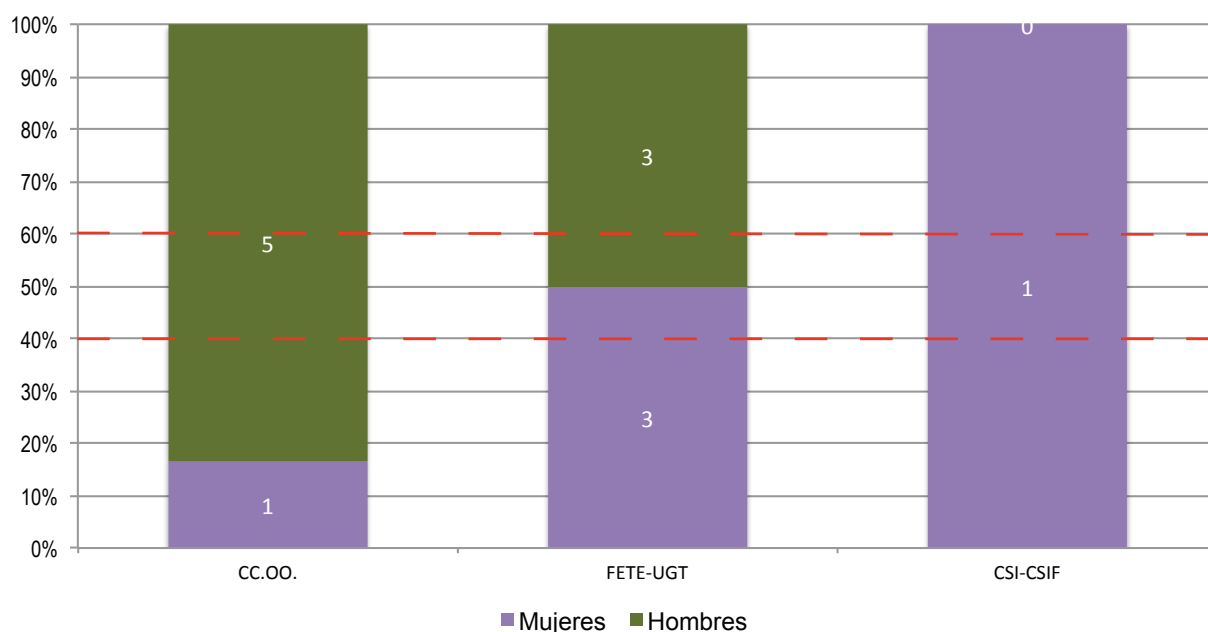


Figura 10. Distribución por sexos de los miembros del Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral (información procedente de la página web del Comité de Empresa del PDI Laboral, fecha consulta 24 de julio de 2011)

La Junta de Personal, órgano de representación del PAS funcionario, está compuesta por un total de 13 personas, de las cuales sólo 3 son mujeres, lo que representa el 23,07%, y 10 son hombres lo que representa el 76,93%. La distribución por sexos de los representantes de las diferentes organizaciones sindicales se muestra en la figura 11.

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.

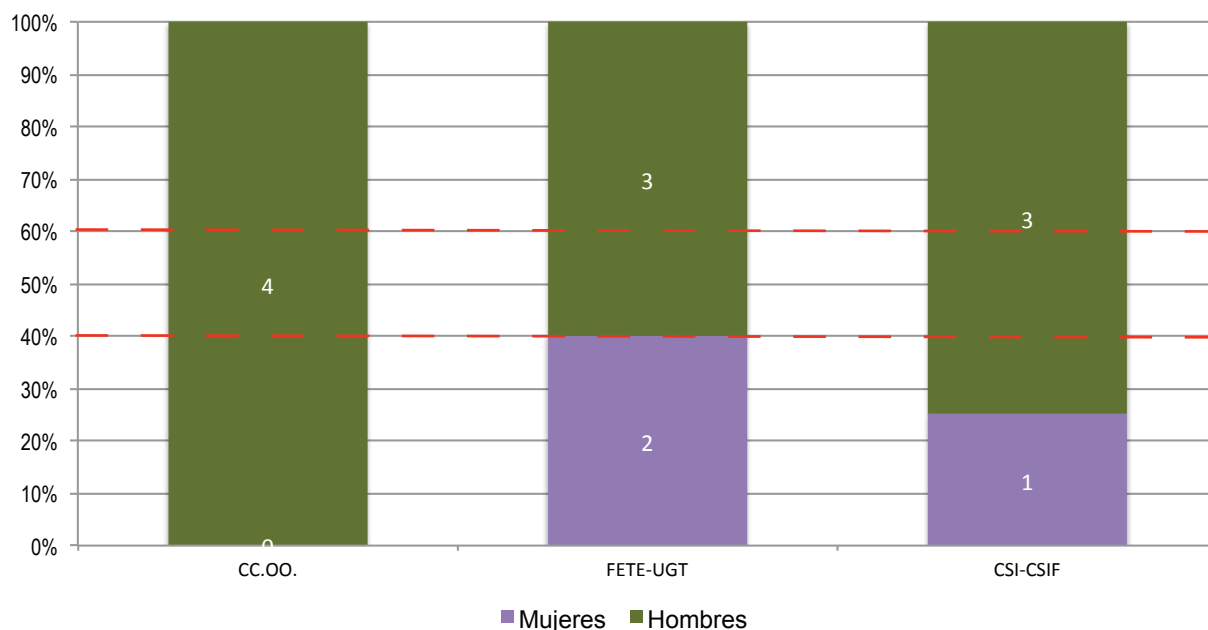


Figura 11. Distribución por sexos de los miembros de la Junta de Personal (información procedente de la página web de la Junta de Personal, fecha consulta 24 de julio de 2011)

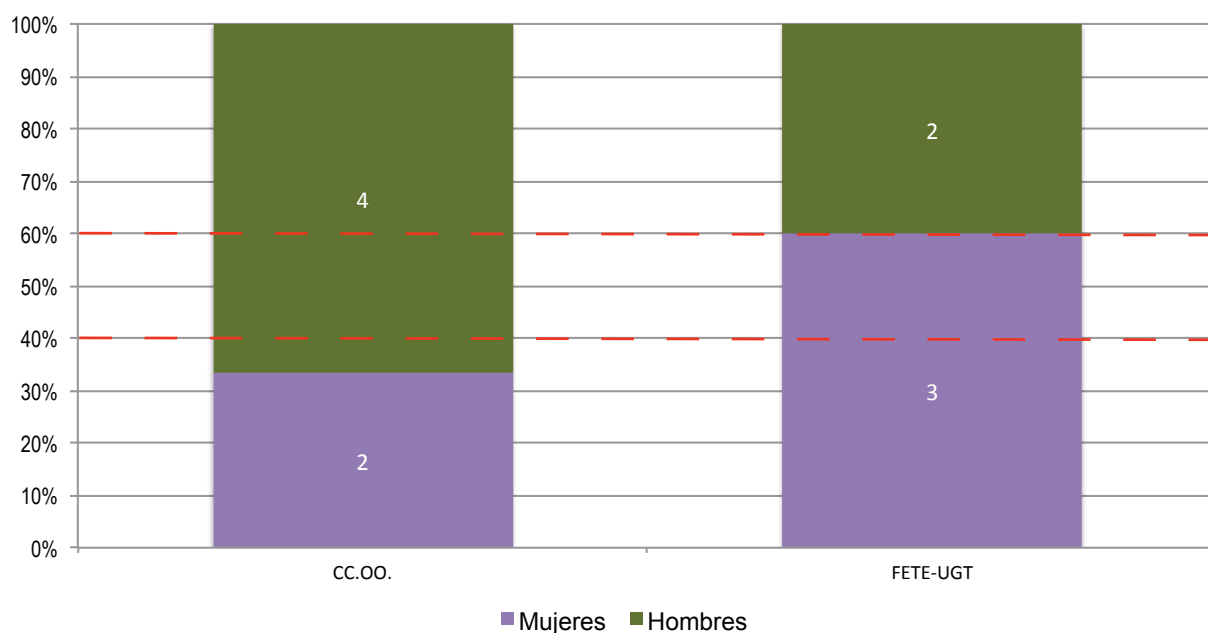


Figura 12. Distribución por sexos de los miembros del Comité de Empresa del PAS laboral (información procedente de la página web del Comité de Empresa del PAS laboral, fecha consulta 24 de julio de 2011)

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.

Junto con los órganos de representación general, es importante destacar el papel que desempeñan los órganos, tanto individuales como colegiados, de dirección y gestión de los Centros y Departamentos de la Universidad de Jaén.

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 2 (Decana de la Facultad de Ciencias Experimentales y Decana de la Facultad de Trabajo Social), lo que representa un 28,57%, mientras que la presencia de hombres es de 5 (Decano de Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, 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 los centros	Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%
Facultad de Ciencias Experimentales	4	50,00	4	50,00
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	7	58,33	5	41,67
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	8	66,67	4	33,33
Facultad de Ciencias de la Salud	3	50,00	3	50,00
Facultad de Trabajo Social	5	100,00	0	0,00
Escuela Politécnica Superior de Jaén	2	18,18	9	81,82
Escuela Politécnica Superior de Linares	1	12,50	7	87,50
Total	30	48,39	32	51,61

Tabla 5. Distribución por sexos de la composición de los equipos de dirección de los Centros

En la tabla se puede observar como a pesar de que la distribución a nivel global cumple con el objetivo de alcanzar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres, con porcentajes de representación del 48,39% y 51,61%, respectivamente, dicha presencia equilibrada sólo se cumple de manera particular en 3 centros (Facultad de Ciencias Experimentales, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación y Facultad de Ciencias de la Salud). En cuanto a los mayores desajustes se alcanzan en la Facultad de Trabajo Social, en la que no existe ningún hombre dentro del equipo de dirección y en las dos Escuelas Politécnicas con presencia de mujeres inferior al 20%.

Por último, dentro de la estructura organizativa de la Universidad de Jaén, se encuentran los Departamentos. Los Departamentos 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 los centros	Mujeres		Hombres	
	Nº	%	Nº	%
Dirección	7	21,21	26	78,79
Secretaria	11	33,33	22	66,67
Dirección de Sección Departamental	0	0,00	6	100,00

Tabla 6. Distribución por sexos de la composición de los equipos de dirección de los Departamentos

Tal y como se puede observar en la tabla no se cumple la presencia equilibrada en ninguno de esos cargos.

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.

Por otro lado, en la Universidad de Jaén existen un total de 5 Semarios 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.

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 efectuada³. 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. En este línea se incluye el objetivo de:

- 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:

³ González García, J.V. ; Cuesta Revilla, J. y Grasa, R. "Paridad en el Gobierno de las Universidades Públicas". Civitas. Revista Española de Derecho Administrativo. Nº 142. 2009. Pág 225-250.

Acción 2.3.1.1					
Desarrollo de medidas conducentes a conseguir una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos centralizados de gobierno (Consejo de Dirección, Direcciones de Secretariado).					
Indicador 2.3.1.1.1. % de representatividad entre sexos de acuerdo con la estructura del personal en la Universidad de Jaén.					
Responsable	Secretaria General				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	% Distribución
Meta	100% en 2015				

Acción 2.3.1.2					
Desarrollo de medidas conducentes a conseguir una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos unipersonales de Dirección de Centros y Departamentos.					
Indicador 2.3.1.2.1. Nº de acciones desarrolladas.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 2.3.1.2.1. Nº de centros y departamentos que cumplen con el principio de presencia equilibrada de acuerdo con su estructura del personal que lo componen.					
Responsable	Secretaria General				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	% Distribución
Meta	100% en 2015				

Acción 2.3.1.3					
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.					
Indicador 2.3.1.3.1. Nº de acciones desarrolladas.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 2.3.1.3.2. % de órganos de representación que cumplen con el principio de presencia equilibrada de acuerdo con la estructura de personal del colectivo al que representan.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	% Distribución
Meta	100% en 2015				

Acción 2.3.1.4					
Mantener en la nómina del personal de la Universidad de Jaén que ocupe un cargo retribuido y que disfrute de un permiso por maternidad/paternidad, el reconocimiento del complemento correspondiente a dicho cargo, durante el periodo de disfrute del permiso.					
Indicador 2.3.1.4.1. Nº de personas beneficiadas de la medida.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado / Gerencia				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

EJE 3: CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se plantea el hecho inconstatable que la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas, y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación de trabajo y familia es una realidad, en este sentido es evidente la relación estrecha entre conciliación e igualdad. Estas medidas también representan un plus de valor puesto que contribuyen a mejorar los propios resultados de la institución, al dar respuesta a una creciente demanda y necesidad social, incrementando el grado de satisfacción de las personas que realizan su actividad laboral en nuestra Universidad.

En este Plan se plantea la conciliación desde la perspectiva de poner de acuerdo y reunir voluntades en torno a un mismo fin, que toma como punto de partida de aspectos aparentemente incompatibles, logrando alcanzar la armonía entre lo personal y lo laboral en la vida de las personas. Sin duda, la conciliación debe otorgar una mayor libertad a las personas, a través de una mayor realización de su vida personal, lo que lleva a un desarrollo propio más completo, que debe repercutir de forma favorable también en su vida laboral. Así, en diversos trabajos se recoge la idea de que uno de los principales problemas de nuestra sociedad, es la conciliación entre el trabajo y la familia, en el entendido de que conciliar es poder desarrollar el trabajo sin sacrificar la calidad de vida personal y familiar.

Las medidas recogidas en este Plan se plantean como complementarias a las de la propia Ley 39/1999, que ya vienen siendo aplicadas en la Universidad de Jaén, en el deseo de ir más allá en el avance de estos desafíos que necesariamente pasan por una nueva concepción social, basada en muchos elementos tanto internos, como nuevas formas de organización del trabajo, como externos, como cambios sociales, en las estructuras familiares y en la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, etc. Estos desafíos se inscriben dentro de la promoción de la igualdad efectiva en las oportunidades de todas las personas.

El objetivo planteado en este Plan dentro del Eje 3, Corresponsabilidad y Medidas de Conciliación, es el siguiente:

- **Objetivo 3.1.1.** Fomento de las medidas conducentes a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Para alcanzar dicho objetivo se plantean las siguientes acciones:

Acción 3.0.1.1					
Celebración de las reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos 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.					
Indicador 3.0.1.1.1. 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.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Inclusión de medidas				
Indicador 3.0.1.1.2. Nº de horas de 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.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	% mejora
Meta	Reducción del número de horas fuera de la franja considerada				
Acción 3.0.1.2					
Incorporación de criterios de conciliación de la vida familiar y laboral en la elección de horarios docentes de los centros, orientados para el PDI que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo, o familiares dependientes hasta el segundo grado por consanguinidad, con alternancia rotativa entre los progenitores en el caso de que ambos pertenecieran al PDI.					
Indicador 3.0.1.2.1. % de centros que incorporan dichos criterios en la elección de horarios docentes.					
Responsable	Centros				
Fecha	2012	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta					
Indicador 3.0.1.2.2. Nº de personas que se acogen a estas medidas.					
Responsable	Centros				
Fecha	2012	Control	Anual	Tipo indicador	% mejora
Meta					
Indicador 3.0.1.2.3. Nº de solicitudes no atendidas.					
Responsable	Centros				
Fecha	2012	Control	Anual	Tipo indicador	% reducción
Meta					

Acción 3.0.1.3					
Incorporación de criterios de conciliación de la vida familiar y laboral en los criterios de cambio de grupo del alumnado que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo o familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad.					
Indicador 3.0.1.3.1. % de centros que incorporan dichos criterios en la elección de grupos.					
Responsable	Centros				
Fecha	2012	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta					
Indicador 3.0.1.3.2. Nº de personas que se acogen a estas medidas.					
Responsable	Centros				
Fecha	2012	Control	Anual	Tipo indicador	% mejora
Meta					
Indicador 3.0.1.3.3. Nº de solicitudes no atendidas.					
Responsable	Centros				
Fecha	2012	Control	Anual	Tipo indicador	% reducción
Meta					

Acción 3.0.1.4					
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.					
Indicador 3.0.1.4.1. Nº de horas impartidas fuera de dicha franja horaria x Nº asistentes.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2012	Control	Anual	Tipo indicador	% mejora
Meta					

Acción 3.0.1.5					
Procurar que los cursos de formación en el puesto de trabajo del PAS se realicen dentro del horario laboral.					
Indicador 3.0.1.5.1. Nº de horas impartidas fuera del horario laboral x Nº asistentes.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2012	Control	Anual	Tipo indicador	% mejora
Meta					

Acción 3.0.1.6					
Promover la celebración de convenios entre la Universidad de Jaén y centros asistenciales de día y asociaciones, para la prestación preferente de servicios de atención para familiares dependientes cuyo cuidado esté a cargo del personal PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén.					
Indicador 3.0.1.6.1. Nº de convenios establecidos.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta					

Indicador 3.0.1.6.2. N° de personas que se benefician de dichas plazas .					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

Acción 3.0.1.7					
Puesta en marcha del 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.					
Indicador 3.0.1.7.1. Puesta en marcha del servicio.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2014	Control		Tipo indicador	S/N
Meta	Puesta en marcha del servicio.				

Acción 3.0.1.8					
Puesta en marcha de 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.					
Indicador 3.0.1.8.1. Elaboración de un estudio sobre las necesidades concretas (número de plazas distribuidas por edades) del servicio a prestar, necesidades de recursos materiales y humanos.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2012	Control		Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración del estudio				
Indicador 3.0.1.8.2. Puesta en marcha del servicio.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2015	Control		Tipo indicador	S/N
Meta	Puesta en marcha del servicio.				

Acción 3.0.1.9					
Puesta en marcha de 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.					
Indicador 3.0.1.9.1. Elaboración de un estudio sobre las necesidades concretas (número de plazas distribuidas por edades) del servicio a prestar, necesidades de recursos materiales y humanos.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2012	Control		Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración del estudio				
Indicador 3.0.1.9.2. Puesta en marcha del servicio.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2015	Control		Tipo indicador	S/N
Meta	Puesta en marcha del servicio.				

Acción 3.0.1.10					
Planificación y creación de Salas de Lactancia en, al menos, dos puntos de la Universidad, a disposición de toda la Comunidad Universitaria.					
Indicador 3.0.1.10.1. Creación de las Salas de Lactancia.					
Responsable	Vicerrectorado de Infraestructuras, Desarrollo de Campus y Sostenibilidad				
Fecha	2013	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta					

Acción 3.0.1.11					
Establecimiento de los convenios que permitan a las mujeres pertenecientes al PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén, disponer de los medios técnicos y profesionales necesarios para el seguimiento de los cursos de preparación al parto en los propios campus de la Universidad.					
Indicador 3.0.1.11.1. Establecimiento de los convenios y dotación de los medios necesarios.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012	Control		Tipo indicador	S/N
Meta	Establecimiento de los Convenios				
Indicador 3.0.1.11.2. Nº de mujeres beneficiarias de la medida.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2013-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

Acción 3.0.1.12					
Fomento del 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.					
Indicador 3.0.1.12.1. Realización de medidas de divulgación de las medidas.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012	Control		Tipo indicador	S/N
Meta					
Indicador 3.0.1.12.2. Análisis de las personas beneficiarias desagregadas por sexos.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2013-15	Control	Anual	Tipo indicador	% distribución
Meta					

EJE 4: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la actualidad se reconoce que no son iguales las condiciones que hombres y mujeres necesitan para proteger su integridad física y psíquica en el entorno laboral, puesto que no son las mismas las afectaciones que pueden perjudicar la salud de unos y otras, por ello resulta necesario aplicar la perspectiva de género a toda la política de prevención de riesgos laborales que sea desarrollada en nuestra Institución.

En concreto, incluir el enfoque de género lleva consigo la necesidad de identificar, en primer lugar, los riesgos a los que quedan expuestos los hombres y mujeres en el desarrollo de su actividad en el seno de la Universidad. Tras esta labor de identificación, será necesaria la implementación de las medidas que resulten adecuadas para adaptarlas a la diversidad de estos riesgos a los que quedan expuestos los hombres y las mujeres, evitando la adopción de medidas estándar. Por último, será necesario desarrollar actividades de vigilancia y seguimiento de las medidas implementadas, con el fin de corregir las posibles asimetrías que se constaten en la aplicación de las diferentes medidas de prevención de riesgos laborales.

Mención especial ha de merecer dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales, la prevención y erradicación de las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y la violencia de género, puesto que existen estudios basados en distintas experiencias padecidas en nuestras universidades españolas, que demuestran que se trata de situaciones que a día de hoy, están presentes en mayor o menor medida en el seno de algunas de éstas Instituciones, por lo que no podemos cerrar los ojos ante esta realidad³.

El primer inconveniente que surge para el tratamiento de estas situaciones es el que hace referencia a 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 a estas situaciones por parte de aquellas personas que las pueden estar padeciendo.

Por estos motivos, se considera necesario el desarrollo de actividades de formación y sensibilización que contribuyan a identificar las situaciones abusivas que caen 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 4.0.1.** 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 4.0.2.** Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos, vigilancia e implementación de medidas en la ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- **Objetivo 4.0.3.** 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 llegar a afectar al personal y alumnado de la Universidad de Jaén.

Para alcanzar dichos objetivos se plantean las siguientes acciones:

³ Valls Carol, Rosa; Aguilar Ródenas; Consol; Alonso Olea, María José; Colas Bravo, Pilar; Fisas Ollé, Montserrat; Frutos Balibrea, Lola; Gómez Alonso, Jesús; Padrós Cuxart, María; Ruíz Eugenio, Laura; Torrego Egido, Luis; Flecha Fernández de Sanmamed; Ainhoa; López Calvo, Laura; Melgar Alcantud, Patricia; Molina Roldán, Silvia; Pulido Rodríguez, Miguel Ángel: Violencia de género en las Universidades españolas, Madrid (Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer), 2008.

Acción 4.0.1.1					
Incorporar formación sobre salud laboral desde la perspectiva de género a las acciones formativas dirigidas al PDI y PAS.					
Indicador 4.0.1.1.1. N° de horas x N° de personas asistentes a las acciones formativas dirigidas al PDI.					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado				
Fecha	2012	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 4.0.1.1.2. N° de horas x N° de personas asistentes a las acciones formativas dirigidas al PAS.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2012	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

Acción 4.0.2.1					
Identificar, evaluar y adoptar medidas preventivas, así como informar de aquéllos puestos de trabajo en los que puedan existir agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los que no puedan exponerse o puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto, así como de los mismos durante el período de lactancia, conforme al Reglamento de los Servicios de Prevención.					
Indicador 4.0.2.1.1. Elaboración del catálogo de puestos.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2012	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración del catálogo de puestos.				
Indicador 4.0.2.1.2. Valoración de los puestos y propuesta de medidas correctoras.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2013	Control	Anual	Tipo indicador	% puestos
Meta	Valoración del 100% de los puestos y propuestas de medidas correctoras, si procede.				
Indicador 4.0.2.1.3. Valoración de los puestos y propuesta de medidas correctoras.					
Responsable					
Fecha	2014-15	Control	Anual	Topo indicador	% puestos
Meta	100% de las medidas correctoras.				

Acción 4.0.3.1					
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.					
Indicador 4.0.3.1.1. N° 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 (n° horas x n° asistentes y grado de satisfacción de las personas asistentes).					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado / Gerencia				
Fecha	2011-2015	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

Indicador 4.0.3.1.2. N° 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 (n° horas x n° asistentes y grado de satisfacción de las personas asistentes).					
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes e Inserción Laboral				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Metas					
Indicador 4.0.3.1.3. N° 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.					
Responsable	Vic. de Docencia y Profesorado / Gerencia/ Vic. de Estudiantes e Inserción Laboral				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Metas					
Indicador 4.0.3.1.4. N° 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.					
Responsable	Vic. de Docencia y Profesorado / Gerencia/ Vic. de Estudiantes e Inserción Laboral				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

Acción 4.0.3.2					
Prevenir y en su caso, detectar y resolver las posibles situaciones de violencia de género que puedan llegar a afectar al personal y alumnado de la Universidad de Jaén.					
Indicador 4.0.3.2.1. N° 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 (n° horas x n° asistentes y grado de satisfacción de las personas asistentes).					
Responsable	Vicerrectorado de Docencia y Profesorado / Gerencia				
Fecha	2011-2015	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 4.0.3.2.2. N° 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 (n° horas x n° asistentes y grado de satisfacción de las personas asistentes).					
Responsable	Vicerrectorado de Estudiantes e Inserción Laboral				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 4.0.3.2.3. N° de intervenciones llevadas a cabo de prevención de situaciones de violencia de género en el personal y alumnado de la Universidad de Jaén.					
Responsable	Vic. de Docencia y Profesorado / Gerencia / Vic. de Estudiantes e Inserción Laboral				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 4.0.3.2.4. N° de intervenciones llevadas a cabo ante situaciones de denuncia de violencia de género en el personal y alumnado de la Universidad de Jaén.					
Responsable	Vic. de Docencia y Profesorado / Gerencia / Vic. de Estudiantes e Inserción Laboral				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

EJE 5: INFORMACIÓN Y PROYECCIÓN INSTITUCIONAL

El Eje 5 está dedicado a la Información y la Proyección Institucional. Se trata de un eje con un doble carácter, por un lado, un carácter marcadamente transversal, encargado de la puesta a disposición de la comunidad universitaria y de la sociedad en general, de la información que permita evaluar los avances en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que tengan lugar en la Universidad de Jaén, como consecuencia de la implantación de este Plan; por otro lado, el de proporcionar una imagen adecuada de la Universidad de Jaén, en lo relativo a la igualdad, la comunicación y la imagen no sexista, contribuyendo a la divulgación de las actuaciones realizadas como buenas prácticas para su implementación en el entorno de influencia de la Institución.

Así, se puede indicar que en términos generales el primer paso para el establecimiento de políticas de igualdad es la realización de estadísticas desagregadas por sexo, cuestión ésta que ya fue señalada por el grupo de trabajo sobre Mujeres y Ciencias de ETAN (European Technology Assessment Network) en su Informe de 2001 en el ámbito de la Unión Europea, que ha marcado los estudios realizados a partir de esa fecha sobre el tema de Mujeres y Ciencia en general. Sin embargo, durante todo el proceso de búsqueda de información y de datos tanto en la fase previa de diagnóstico, como en la fase propiamente de elaboración del presente plan de igualdad, hemos podido comprobar que no toda la información aparece desagregada por sexos, tal y como exige el artículo 63 Ley Orgánica 3/2007, lo cual, acaba produciendo en la práctica que no siempre resulte posible acceder a la información veraz y actualizada de la situación en la que se encuentran los hombres y mujeres en la Universidad de Jaén. Por tanto, una de las medidas prioritarias a desarrollar con carácter transversal en este sentido, ha de ser la de lograr la incorporación progresiva de la variable sexo a todas las aplicaciones informáticas de la Universidad de Jaén.

Por otro lado, en un Plan de estas características, se ha considerado fundamental la labor de comunicación que se debe realizar del estado actual de la cuestión ligada con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y los objetivos y acciones previstas en el mismo. Dentro de esta actividad comunicativa es posible distinguir dos niveles: comunicación interna y externa. Tanto en una como otra se revelan los valores que la Universidad asume como propios, por lo que adquiere la máxima importancia, asegurar que la utilización del lenguaje y la imagen por parte de la Universidad de Jaén, transmita a su propio personal, al alumnado y al resto de la sociedad, el valor de la igualdad de oportunidades. De esta forma, la Universidad de Jaén conseguirá aumentar la confianza de las personas integrantes de esta Institución en sus valores y en sus principios, contribuyendo a crear una imagen de sí misma más fuerte e innovadora, lo cual, repercutirá en los propios productos, proyectos e iniciativas que se lleven a cabo en la Universidad de Jaén.

Para conseguir estos objetivos es necesario, como decimos, asegurar el uso de un lenguaje no sexista tanto en la comunicación interna como externa que se desarrolle en la Universidad de Jaén. Al mismo tiempo, es necesario asegurar que las imágenes utilizadas no contribuyan a perpetuar o reforzar estereotipos de género, sino que por el contrario, se realice el esfuerzo de incluir a los hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Esta orientación en diferentes direcciones del Eje 5, da lugar a considerar tres subejos, 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:

- 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.
- 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.

Acción 5.1.1.1					
Incorporar la variable “sexo” a todas las aplicaciones informáticas de la Universidad de Jaén que sirvan para la obtención de datos de interés para el análisis de la situación y los avances en materia de igualdad de género.					
Indicador 5.1.1.1.1. Elaboración del catálogo de aplicaciones informáticas.					
Responsable	Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y la Comunicación				
Fecha	2012	Control	2012	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración del catálogo				
Indicador 5.1.1.1.2. % de aplicaciones adaptadas con respecto al catálogo.					
Responsable	Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y la Comunicación				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	% aplicaciones
Meta	100% de aplicaciones en 2015				

Acción 5.1.1.2					
Incorporar la variable “sexo” a todas las estadísticas e información de la Universidad de Jaén que sirvan para la obtención de datos de interés para el análisis de la situación y los avances en materia de igualdad de género.					
Indicador 5.1.1.2.1. Elaboración del catálogo de aplicaciones de información y estadísticas.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012	Control	2012	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración del catálogo				
Indicador 5.1.1.2.2. % de estadísticas e información adaptadas con respecto al catálogo.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	% estadísticas e información
Meta	100% de estadísticas e información en 2015				

Acción 5.1.2.1					
Desarrollo de las Memorias Anuales del Plan y difusión de los resultados de las mismas.					
Indicador 5.1.2.1.1. Elaboración de la Memoria e informe en Consejo de Gobierno.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-2015	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración de las memorias e informe en Consejo de Gobierno				
Indicador 5.1.2.1.2. Desarrollo de actividades de difusión de las memorias anuales. Publicación de la Memoria y Resumen Ejecutivo.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Publicaciones y realización de actividades de difusión de las mismas.				
Indicador 5.1.2.1.3. Presentación de informe al Consejo Social.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Presentación del informe				

Acción 5.1.2.2					
Publicación de las estadísticas con variable "sexo" a través de la página web de la Universidad de Jaén.					
Indicador 5.1.2.2.1. Publicación en página web.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-2015	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Publicación de las estadísticas				

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:

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

Las acciones estratégicas a desarrollar en este sub-eje 5.2 son las siguientes:

Acción 5.2.1.1					
Fomentar el empleo del lenguaje no sexista en toda la documentación y normativa que elabora la Universidad de Jaén.					
Indicador 5.2.1.1.1. Elaboración de una guía de lenguaje y de imagen no sexista.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011	Control	2011	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración de la guía.				

Indicador 5.2.1.1.2. N° de actividades desarrolladas para la difusión de la guía (encuesta sobre el grado de conocimiento y satisfacción con la guía).					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					
Indicador 5.2.1.1.3. N° de cursos sobre lenguaje e imagen no sexista (n° horas impartidas x n° de asistentes; grado de satisfacción de las actividades).					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

Acción 5.2.1.2					
Análisis de cualquier tipo de publicidad emitida por la Universidad de Jaén, para asegurar su adecuación a las recomendaciones contenidas en la guía para la utilización del lenguaje y de las imágenes no sexistas.					
Indicador 5.2.1.2.1. Elaboración de inventario de información publicitaria básica.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011	Control	2011	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración del catálogo.				
Indicador 5.2.1.2.2. Control de información publicitaria.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración de criterios de valoración y auditoría de control.				
Indicador 5.2.1.2.3. Valoración de los documentos.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Mejora en la valoración de los documentos seleccionados.				

Acción 5.2.1.3					
Celebración de reuniones anuales con las personas responsables de la organización de la comunicación interna y externa de la Universidad de Jaén, para garantizar el uso no sexista del lenguaje en toda la información relativa a las actividades desarrolladas y organizadas por la Universidad de Jaén.					
Indicador 5.2.1.3.1. Desarrollo de reuniones con personas responsables de comunicación.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-2015	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta					
Indicador 5.2.1.3.2. N° de horas formativas impartidas x N° de asistentes.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

Indicador 5.2.1.3.3. Valoración de la satisfacción global de las personas asistentes.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Mejora en la valoración de las personas asistentes.				

Acción 5.2.1.4					
Revisión de todo el material promocional y de soporte académico utilizado en la Universidad de Jaén, con el fin de asegurar que su contenido y diseño gráfico reflejan perfiles y valores integradores, y no estereotipos, gráficos o imágenes que resulten excluyentes de las mujeres o de los hombres.					

Indicador 5.2.1.4.1. Elaboración de inventario de información publicitaria básica.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011	Control	2011	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración del inventario				

Indicador 5.2.1.4.2. Control de información publicitaria.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Elaboración de criterios de valoración y auditoría de control.				

Indicador 5.2.1.4.3. Valoración de los documentos.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Mejora en la valoración de los documentos.				

Acción 5.2.2.1					
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.					

Indicador 5.2.2.1.1. Nº de actividades socio culturales y artísticas con participación activa de las mujeres.					
Responsable	Vicerrectorado de Extensión Universitaria, Deportes y Proyección Institucional				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho tipo de actividades.				

Acción 5.2.2.2					
Incrementar el número 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-.					

Indicador 5.2.2.2.1. Nº de distinciones y honores reconocidos por la Universidad de Jaén recibidos por las mujeres.					
Responsable	Claustro Universitario - Consejo de Gobierno - Consejo de Dirección				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho tipo de reconocimientos.				

Acción 5.2.3.1					
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.					
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.					
Responsable	Vicerrectorado de Extensión Universitaria, Deportes y Proyección Institucional				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta	Alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho tipo de actividades.				

Acción 5.2.3.2					
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.					
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.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	S/N
Meta	Incorporación de los criterios				
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.					
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación				
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	Número
Meta					

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:

- Proyección hacia el área de influencia de la Universidad de Jaén de la política de igualdad desarrollada por la propia institución.

Dicho objetivo estratégico se despliega a través de una acción estratégica que se describe a continuación.

Acción 5.3.1.1					
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.					
Indicador 5.3.1.1.1. % de los pliegos y concursos que incluyen dicho criterio como valoración de las ofertas.					
Responsable	Gerencia				
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	%
Meta					

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Una vez que el presente plan ha sido aprobado por el Consejo de Gobierno, se inicia una tercera fase en el desarrollo de este proceso de implementación de políticas de Igualdad en el seno de la Universidad de Jaén, consistente en la implementación y evaluación de las medidas de actuación que aquí se encuentran desarrolladas, fase que nos conduzca a la comprobación de los avances que nuestra institución vaya consiguiendo en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, haciendo al mismo tiempo posible, la corrección de las posibles desviaciones que puedan producirse en esta fase de implementación de medidas, asegurando de este modo, la constante adecuación entre la aplicación de las medidas previstas y los avances y adaptación a las cambiantes circunstancias por las que vaya atravesando nuestra institución, en el ámbito de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De esta forma, se considera necesario que para una correcta evaluación de la ejecución del Plan, se disponga de una metodología eficaz de seguimiento y control que permita obtener información fiable del estado de avance y que facilite el control por parte de los diferentes órganos de gobierno de la Universidad de Jaén, así como la introducción de los ajustes necesarios, en función de las realidades, necesidades o marcos legislativos.

El sistema de seguimiento y control del I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén 2011-2015 será desarrollado por la Unidad de Igualdad del Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación y tendrá como principales mecanismos la elaboración de las Memorias Anuales, así como de los correspondientes Resúmenes Ejecutivos y las actividades de presentación de los resultados, tanto a nivel del Consejo de Dirección, del Consejo de Gobierno y del Consejo Social, como a la propia Comunidad Universitaria y la Sociedad en general, a través del desarrollo de jornadas divulgativas abiertas.

La Unidad de Igualdad será la encargada de impulsar la ejecución de este Plan, así como de coordinar el seguimiento, presentando al Consejo de Dirección los diferentes informes, para los que podrá recabar en cualquier momento, de los órganos responsables asignados a cada indicador, la información sobre la situación de las acciones estratégicas correspondientes. A través de la recopilación de dicha información se elaborarán Memorias Anuales de Ejecución del Plan que serán aprobadas por el Consejo de Dirección y que serán sometidas a informe por parte del Consejo de Gobierno y del Consejo Social de la Universidad de Jaén. Dichas memorias recogerán la información necesaria para evaluar el grado de avance global de ejecución del Plan, así como información detallada de los indicadores empleados para su cálculo.

Las Memorias Anuales de Ejecución y los Resúmenes Ejecutivos estarán a disposición de toda la Comunidad Universitaria y de la sociedad en general, a través de la página web de la Unidad de Igualdad.

I PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN 2011-2015



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Personas ■ Corresponsabilidad y medidas de conciliación ■ Información Institucional ■ Relaciones Externas ■
Docencia ■ Alumnado ■ Salud laboral con perspectiva de género ■ Personal Docente e Investigador ■ Comunicación
e Imagen ■ Investigación ■ Personal de Administración y Servicios ■ Misiones ■ Gobierno, Gestión y Representación ■



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Unión Europea
Fondo Social Europeo

