



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

**PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE
LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA**

Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad

Unidad de Igualdad

2010



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Unidad de Igualdad
Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad

M^a Teresa Prieto Ruz

Vicerrectora de Bienestar Social e Igualdad

Isabel M^a Morales Gil

Directora de Secretariado de Igualdad y Calidad de Vida



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Unidad de Igualdad
Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

*Unidad de Igualdad
Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad*

ÍNDICE

PREÁMBULO	5
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA ...	8
PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN	13
ESTRUCTURA DEL PLAN	17
EJES, OBJETIVOS Y ACCIONES	19
IMPLANTACIÓN	32
EVALUACIÓN	32
APROBACIÓN	32
DIFUSIÓN	32



1. PREÁMBULO

En los últimos 35 años se ha impulsado de manera extraordinaria la superación de la desigualdad por razón de género. En 1975, se celebró en México la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer. Allí se exhortó a los gobiernos a formular estrategias nacionales y prioridades para conseguir objetivos como: la igualdad plena de género, la eliminación de la discriminación, la integración, la plena participación de la mujer en el desarrollo y una contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

Después siguieron las conferencias de Copenhague, en 1980; Nairobi, en 1985 y Beijing, en 1995. Todas ellas, celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, han favorecido que la causa de la igualdad de género se sitúe en primera línea del debate mundial.

En los últimos años se ha adoptado una posición más activa de intervención a favor de la igualdad. En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor el día 1 de mayo de 1999 del Tratado de Amsterdam, se inició una nueva etapa en el proceso de construcción europea y de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este contexto, la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades constituyen una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las políticas de la Unión Europea, habiéndose dictado numerosas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a ella.

Por lo que respecta a nuestro país, la Constitución Española contempla, en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía



ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Entre las normativas más relevantes de ámbito estatal que abordan la igualdad de género destacan:

La Ley 30/ 2003, donde se establecen medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno,

y La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta Ley incorpora sustanciales modificaciones para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Las Universidades, que han asumido el compromiso y el liderazgo que posibilitará su transformación en instituciones más igualitarias, también asumen la responsabilidad que les corresponde en el avance de conocimientos de esta materia, en la formación de la comunidad universitaria y en la transmisión a toda la sociedad.

A pesar de ello, la igualdad formal no asegura la igualdad real. Los roles tradicionales hacen que las mujeres asuman mayores responsabilidades familiares y sociales, lo que condiciona una situación de desventaja en su carrera profesional, que se ven obligadas a interrumpir en mayor medida que los hombres.

Pero no es esta la única discriminación que sufren las mujeres. También existe discriminación en procesos supuestamente neutros, apoyada en la falta de sensibilidad



de las personas que discriminan, en la invisibilidad de la discriminación y en la resignación de las discriminadas, lo que a la larga se traduce en situaciones de desigualdad y desventaja de las mujeres.

La Universidad, que tiene entre sus misiones: la defensa del principio de igualdad, el logro de una institución de calidad, la promoción de la motivación y el compromiso con el trabajo del personal y el fomento de las capacidades de todo el personal que la compone, entre otras, debe poner en marcha las estrategias necesarias para lograr la Igualdad de género no sólo formal sino real.

El Primer Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga establece una importante estrategia para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Con anterioridad, la Universidad Málaga ha incluido en sus planes estratégicos el principio de igualdad entre sus líneas de actuación. Estas líneas son importantes y necesarias, y constituyen la plataforma de partida. Pero es precisamente con el Plan de Igualdad de Género, dada su relevancia, con el que se pone en marcha el auténtico cambio hacia la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

2. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA



El diagnóstico de Igualdad de la Universidad de Málaga, basado en un enfoque de mainstreaming de las “3R” (Representación, Recursos y Realidad), ha permitido constatar, en el primer nivel (Representación) y a grandes rasgos, una imagen esperada. Esta imagen es la de una mayor presencia masculina de forma global, como consecuencia de un más que probable efecto cohorte derivado de la incorporación retardada de la mujer al universo laboral, sin que la Universidad haya sido una excepción en este caso.

En este primer escalón del análisis, indagando en el reparto de mujeres y hombres en los lugares de mayor capacidad de toma de decisiones, emergen desigualdades, unas de mayor calado que otras, sobre todo en aquellas áreas en las que las políticas de Igualdad están tardando más en hacer mella. Así, se ponen de manifiesto amplias brechas en aspectos como: el número de cátedras de universidad (en 2009, 8% de mujeres catedráticas frente al 17% de hombres), en los sexenios de investigación (hasta 12 puntos de diferencia), en la dirección de grupos de investigación o en la obtención de proyectos. Estas diferencias marcan un territorio, en el PDI, claramente circundado por la presencia vigente de dificultades en la plena capacidad de desarrollo profesional académico e investigador.

Existe cierta tendencia a atribuir la diferencia en el número de mujeres y varones catedráticos al proceso histórico: “hay pocas catedráticas porque es reciente la incorporación de las mujeres a la universidad”. Pero, no parece ser el caso, ya que desde la década de los sesenta, las mujeres constituyen más del 30% de las licenciadas (por ejemplo, en 1968 las mujeres alcanzaban el 33,8% de los licenciados). Se trata de un



número significativo que debiera haber generado un porcentaje de catedráticas bastante más elevado que el actual¹.

En aquellas ramas de conocimiento donde, según las cifras, parece existir mayor dificultad en la obtención de los sexenios. Se aprecia que las mujeres se ven más negativamente afectadas que los hombres, sufriendo una doble desigualdad: la de su disciplina y la de su condición de mujer.

Por ramas de conocimiento, la UMA no se separa de la tendencia generalizada de que las áreas tecnológicas sean el espacio de mayor acumulación de desigualdades de diverso tipo en detrimento de la mujer.

En el PAS, la desigualdad adquiere otras manifestaciones. Las mujeres son una mayoría ajustada en este colectivo, pero el grado en que alcanzan los grupos de mayor nivel profesional (grupos A1 y A2) es inferior a la de los hombres, siendo el porcentaje de éstos sensiblemente superior al de mujeres (40,7% frente a 22,7%). Por tanto, el simple “efecto masa” no ha garantizado hasta ahora la progresión laboral en condiciones de igualdad.

El análisis de las probabilidades de progresar a categorías superiores ha mostrado también cómo esta escalada se produce en la mujer a partir de los 40 años (aproximadamente 10 años más tarde que los hombres). Es difícil no pensar en el vínculo que este hallazgo puede tener con el ciclo reproductivo y de crianza de los hijos, que socialmente aún genera desigualdades injustas e innecesarias en la mujer, por la

¹ Académicas en Cifras. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid, 2007.



estructura funcional que la sociedad aún perpetúa con un automatismo que pasa demasiado desapercibido, pese a las políticas activas en materia de género.

En cuanto a la representatividad en Órganos de Gobierno, la paridad se cumple totalmente en los Vicerrectorados y las Direcciones de Secretariado. En los equipos Decanales y de Dirección se evidencia un claro acercamiento. En los órganos unipersonales de gestión de gobierno de los centros, Decanatos y Direcciones de Centros aparecen aún diferencias importantes. Teniendo en cuenta que se trata de Órganos Unipersonales a los que se accede por elección y no por designación, dicho desequilibrio puede deberse en parte a que las mujeres siguen sin presentarse como candidatas a este puesto en las correspondientes elecciones.

Por lo que respecta al alumnado, no sorprende la masiva ocupación femenina de las aulas. Se trata de una tendencia ya más que consolidada en los últimos tres lustros. Además, las muestras de un mejor rendimiento académico femenino son ineludibles y la contribución de las alumnas a la eficiencia académica, salvo en Arquitectura e Ingenierías, duplica y a veces triplica a la de los hombres. ¿Es esto una garantía de inserción laboral en condiciones de igualdad o de progreso en una posterior carrera académica? No puede contestarse a estos interrogantes con los datos y métodos de este estudio, pero constituye un reto ineludible para la Universidad identificar si realmente esta excelencia de las mujeres como alumnas universitarias les otorga una propulsión como egresadas que les permita romper barreras que tradicionalmente aprisionan a la mujer a la hora de su inserción en el mercado laboral.



Cabe destacar también que el curso de este diagnóstico se ha topado con una inevitable dificultad: la de una Organización que aún no ha consolidado un enfoque transversal de género a la hora de la extracción de datos desagregados por sexo o de la monitorización de determinados aspectos de la realidad universitaria con enfoque de género. No obstante, este tipo de iniciativas siempre generan un valor añadido y representan un aprendizaje que, a lo largo de este proceso, ha permitido a la Unidad de Igualdad incorporar a su agenda una serie de tareas ineludibles a la hora de sensibilizar a la UMA como Organización, hacia una aceleración en la instauración de enfoques transversales de género.

En el nivel de los Recursos es donde mayor dificultad metodológica se ha encontrado, por las razones aducidas anteriormente. Aunque ha habido que adoptar soluciones parciales para el análisis, no han sido óbice para que hayan salido a flote distancias retributivas absolutamente vinculadas a una mayor ocupación de puestos de mayor poder y remuneración, independientemente del colectivo. El porcentaje de complemento específico de los cargos ocupados por hombres es netamente superior al de las mujeres en todos los niveles, salvo para el nivel 5. En determinadas áreas se observan síntomas de suavización de estas diferencias, pero, aún queda mucho por hacer. En este sentido, la propuesta que se realiza para la incorporación de indicadores específicos permitirá en sucesivos ejercicios avanzar notablemente en el análisis de recursos en función del género en el seno de la UMA, tarea, por otra parte, insoslayable para hacer efectivas las políticas de Igualdad en cualquier Organización.



Por último, el tercer nivel de análisis (Realidad), es el que permite identificar con un enfoque más cualitativo la influencia que los sistemas de creencias, valores y normas sociales estén ejerciendo sobre la igualdad de hombres y mujeres en la Universidad. Aunque sólo se ha podido llevar a cabo la primera fase de este análisis cualitativo, los datos ofrecen algunos visos de optimismo, sobre todo en el colectivo de PDI/PAS, en el que los valores de ideología de género y sexismo ambivalente han tenido una tendencia moderada hacia la igualdad y, en todo caso, superior a la de otras Universidades españolas, como es el caso de las de A Coruña, Vigo y Santiago de Compostela².

Se han detectado algunos niveles superiores de sexismo ambivalente en hombres frente a mujeres, con predominancia aunque muy leve, del sexismo hostil. Lo llamativo del análisis es que el alumnado haya obtenido puntuaciones de sexismo en todas sus vertientes, superiores a las del PDI y el PAS y, especialmente, en varones estudiantes, de forma significativa. No obstante, este repunte del sexismo en nuevas generaciones ya se ha descrito en otros contextos y es un problema que requiere un abordaje integral en muchos sectores sociales. La Universidad es una parte importante en este frente, en tanto que una de sus principales misiones consiste en la transmisión de valores.

Por otra parte, coincide la presencia de mayor sexismo y de ideología de género con alejamiento de las posiciones de igualdad en las ramas de conocimiento tecnológicas, con una brecha más profunda en casi todas las dimensiones del análisis realizado.

² Rodríguez Castro y Lameiras Fernández M. Evaluación del sexismo moderno en adolescentes. *Revista de Psicología Social*. 2002;17(2): 119-128.



La mayor sensibilidad de las mujeres que trabajan en la UMA a las interacciones positivas y negativas trabajo-familia muestran claramente que las políticas de conciliación de vida familiar y laboral aún deben seguir progresando para salvaguardar interacciones negativas en este sentido.

3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

En el proceso de elaboración del Plan de Igualdad han influido de manera determinante, varios hechos que propician el avance en materia de igualdad. Entre ellos cabe destacar:

1. El programa de gobierno de la actual Rectora que sitúa la Igualdad de Género como uno de los principios que lo vertebran.
2. El Plan estratégico de la Universidad de Málaga, formulado para el periodo 2009/2012, que establece un área estratégica denominada “*el valor estratégico de las personas: desarrollo e igualdad*”, dedicada a mejorar las condiciones de trabajo de los colectivos que conforman esta Universidad (PDI, PAS y estudiantes). Esta área incluye como objetivo estratégico “*Garantizar la igualdad de Derechos y oportunidades*”³. Para la consecución del mismo se proponen varias líneas estratégicas, dos de las cuales están específicamente centradas en la igualdad de género. La primera de ellas concierne a “la elaboración de un plan de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y

³ Universidad de Málaga. Plan estratégico de la Universidad de Málaga 2009-2012. Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social, UMA. Málaga. 2008.



hombres”, dirigida a contrarrestar las desigualdades de tipo laboral allí donde se produzcan, contribuyendo al reequilibrio social en la Universidad. Para dicha línea se formulan las siguientes acciones:

- a. Desarrollo e impulso de la Unidad para la Igualdad de Género.
- b. Diseño y realización de los estudios necesarios para conocer la situación de la Universidad de Málaga en materia de igualdad.
- c. Publicación y divulgación del Plan de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como la Memoria de ejecución del mismo.
- d. Adopción de medidas y utilización de recursos dirigidos a detectar y prevenir las situaciones de discriminación, acoso y violencia de género.

Con la formulación de la segunda línea estratégica, se apuesta por continuar con la política de promoción de la participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de dirección de la UMA, para la que se formulan las siguientes acciones:

- e. Implantación de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad, mediante la creación y dotación de plazas.



- f. Adopción de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad, mediante la conformación de los tribunales de selección de personal.
 - g. Diseño y aplicación de procedimientos que garanticen la igualdad en la composición de los órganos de gobierno.
3. El contrato programa firmado entre la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y la UMA donde se establecen los objetivos que la Universidad deberá alcanzar para el año 2011, se incluyen aspectos tales como la participación de la mujer en los órganos de gestión y dirección de la Universidad, así como el número de catedráticas e investigadoras principales como elementos a tomar en consideración.

El nuevo modelo de financiación operativa queda centrado en tres grandes capítulos:

- 41. Formación 60%
- 42. Investigación: 30%
- 43. Innovación: 10%

En cada uno de ellos, la financiación se determina, por un lado, teniendo en cuenta las necesidades derivadas de sus estructuras fijas y, por otra, tomando en consideración una serie de objetivos y compromisos definidos anualmente en un



horizonte de cinco años y que serán evaluados anualmente a través de coeficientes con sus respectivos indicadores.

En el diseño del Diagnóstico, como en la elaboración del Plan de Igualdad, se han utilizado fuentes documentales que proporcionan importantes datos que justifican el establecimiento de un Plan de Igualdad. Entre ellos hay que resaltar los Diagnósticos y Planes de Igualdad de otras Universidades. La Unidad de Igualdad de la Universidad de Málaga, ha extraído información de gran valor a través de los encuentros de las Unidades de Igualdad tanto Nacionales como de la Autonomía Andaluza.

Internamente se ha seguido, coordinado por la Unidad para la Igualdad, un proceso de elaboración participativo de información y recogida de propuestas. La alta implicación del Equipo de Gobierno, sujeto activo en la elaboración del Plan, garantiza su puesta en marcha y viabilidad.

El Diagnóstico ha aportado la información que constituye la base para la definición de objetivos, líneas y acciones estratégicas del Primer Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga.



4. ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan se estructura en ocho ejes, trece objetivos y sesenta y una acciones

EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

EJE 2: DOCENCIA

EJE 3: INVESTIGACIÓN

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

EJE 5: REPRESENTACIÓN

EJE 6: CONCILIACIÓN

EJE 7: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

EJE 8: FORMACIÓN

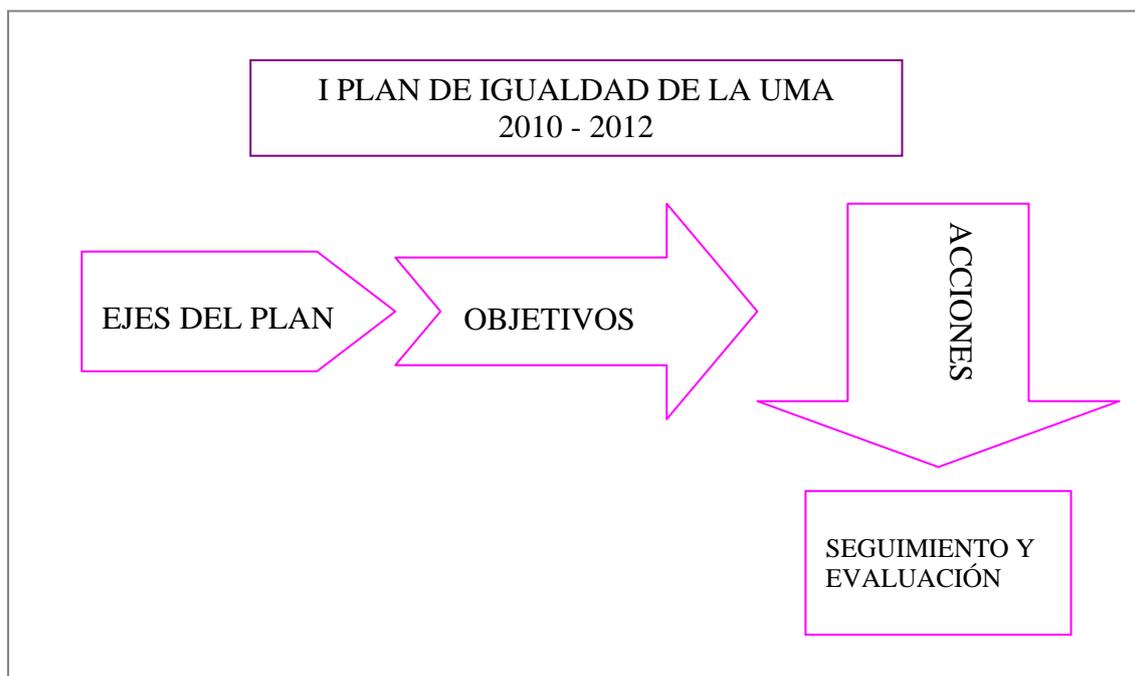
En cada eje se establecen los objetivos y para la consecución de los objetivos se concretan las acciones a realizar.

Se pretende que El Plan sea un instrumento flexible y que esté al servicio de sus usuarios, para ello, en cada eje se han establecido objetivos, que se concretan en acciones que determinarán la política universitaria en materia de Igualdad en el periodo 2010-2012.

En cada acción se ha determinado: responsables, calendario de aplicación y los indicadores para su evaluación.



Los objetivos se revisarán anualmente, durante el periodo de vigencia del Plan, ajustándose las dotaciones presupuestarias. Algunas de las acciones que se pondrán en marcha colaborarán a la consecución de más de un objetivo.





5. EJES, OBJETIVOS Y ACCIONES

EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

OBJETIVO 1: ADOPTAR MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA PARA PROMOVER LA CULTURA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

ACCIÓN 1: Difusión entre la comunidad universitaria del "Informe diagnóstico de la situación de Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Málaga".

Responsabilidad	Rectorado Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad
Calendario	Permanente
Indicadores	Actividades de divulgación efectuadas

ACCIÓN 2: Elaborar y publicar todas las estadísticas correspondientes al personal académico, al personal de administración y servicios y al alumnado desagregadas por sexos.

Responsables	Secretaría General - Gerencia
Periodicidad	Anual
Indicadores	Estadísticas elaboradas anualmente

ACCIÓN 3: Presentar y publicar en la web de la UMA desagregados por sexo, los datos del personal y los derivados de las actividades de los centros, departamentos, servicios e institutos.

Responsabilidad	Dirección General de Comunicación e Información
Clendario	Anual
Indicadores	Actualización anual de los datos en la web desagregados por sexos

ACCIÓN 4: Elaborar y publicar todas las estadísticas sobre actividades de investigación de la UMA desagregadas por sexo.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación
Calendario	Anual
Indicadores	Número de variables de actividades investigadoras recopiladas cruzadas con la variable género. Memoria de actividades de I+D+I de la UMA

ACCIÓN 5: Visualizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de igualdad de género.

Responsabilidad	Gerencia
Calendario	Anual
Indicadores	Visibilización de políticas de igualdad de género y, en la liquidación del presupuesto, presentación segregada de los resultados del capítulo I, proyectos de investigación, ayudas y becas.

ACCIÓN 6: Implicar a los centros, departamentos, institutos y servicios de la UMA con la Igualdad de género.



Responsabilidad	Vicerrectorado de Calidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad.
Calendario	Permanente
Indicadores	Acciones llevadas a cabo con el objetivo de aplicar el principio de Igualdad de género.
ACCIÓN 7: Ayudas a proyectos sobre medidas para eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación.
Calendario	Anual
Indicadores	Proyectos presentados, ámbito de repercusión y calidad de los mismos.

OBJETIVO 2: TRANSMITIR A LA SOCIEDAD UNA IMAGEN DE LA UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	
ACCIÓN 8: Elaborar un Manual de Estilo no sexista destinado para la comunicación interna y externa, que abarque lengua, discurso e imagen.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad Vicerrectorado de Comunicación
Calendario	2011
Indicadores	Número de visitas en la web para consultar o manual Número de folletos publicados
ACCIÓN 9: Adaptación de la cartelería, impresos, reglamentos de régimen interno, etc, para evitar la invisibilidad de las mujeres.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad Vicerrectorado de Comunicación
Calendario	2011
Indicadores	Análisis de la documentación de la UMA sobre la aplicación efectiva del lenguaje e imagen no sexista.
ACCIÓN 10: Adaptar a un lenguaje no sexista la denominación de todos los centros, servicios, unidades y estructuras de la UMA.	
Responsabilidad	Secretaría General Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad
Calendario	Permanente
Indicadores	Análisis de la nomenclatura de las distintas Unidades de la UMA, comprobación del uso de lenguaje e imagen no sexista.
ACCIÓN 11: Formar a toda la comunidad universitaria en la utilización de un lenguaje no sexista, en la transmisión de modelos basados en la igualdad en todas las formas de comunicación y en el análisis de las causas y mecanismos de producción de desigualdad.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado, Gerencia y Vicerrectorado de Estudiantes
Calendario	Permanente
Indicadores	Inclusión de cursos/actividades en el plan de formación
ACCIÓN 12: Introducción de informes sobre el impacto de género en los procesos reglamentarios y de carácter general y en los planes especiales que realice la UMA.	
Responsabilidad	Secretaría General Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de informes realizados Número de modificaciones incluidas en normativa e planes después del



	Informe
ACCIÓN 13: Presentar un informe anual al Claustro sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad en la UMA.	
Responsabilidad	Rectorado
Calendario	Anual
Indicadores	Presentación efectiva de la información y resultados del informe
ACCIÓN 14: Potenciar el incremento de mujeres en actos de la Universidad y entre las que recaen distinciones y honores.	
Responsabilidad	Consejo de Gobierno, Rectorado, Secretaría General, Facultades y Departamentos de la UMA.
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de mujeres Honoris Causa propuestas Número de mujeres invitadas en actos de inauguración de los cursos. Número de mujeres que imparten cursos y conferencias
ACCIÓN 15: Celebración institucional del día Internacional de la mujer (8 de marzo) y del día Internacional por la eliminación de la violencia de género (25 de noviembre).	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad
Calendario	Anual
Indicadores	Organización y desarrollo del acto, número de participantes.
ACCIÓN 16: Realizar actos de reconocimiento de personas o entidades; o a la Facultades, Departamentos, Institutos o Asociaciones de la UMA que se hayan destacado por los logros en defensa de la igualdad de género.	
Responsabilidad	Rectorado Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad
Calendario	Anual
Indicadores	Organización y desarrollo del acto, número de participantes.
ACCIÓN 17: Desarrollar programas y actividades culturales que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y a la sensibilización en cuestiones de género. Así como incorporar a la programación actividades culturales realizadas por mujeres de la Comunidad Universitaria PDI, PAS y alumnado.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de actividades organizadas y participación en las mismas
ACCIÓN 18: Incluir en la programación de las exposiciones de la UMA, muestras que contribuyan a la sensibilización y a la consecución de la igualdad de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de actividades organizadas y participación en las mismas

OBJETIVO 3: REALIZAR PROGRAMAS Y ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYAN A LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD.

ACCIÓN 19: Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo.



Responsabilidad	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales.
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Nº de mujeres/hombres que han participado
ACCIÓN 20: Introducir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UMA.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad.
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Nº de personas que han participado

OBJETIVO 4: PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA OFERTA DE PROGRAMAS FORMATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA.

ACCIÓN 21: Llevar a cabo en colaboración con la Delegación de Educación, campañas de sensibilización dirigidas a estudiantes de secundaria y bachillerato, con el objetivo de combatir los estereotipos de género en la elección de carreras profesionales.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Estudiantes
Calendario	Anual
Indicadores	Nº de actividades organizadas, inclusión de la igualdad de género y nº de participantes. Celebración del Salón del Estudiante sin estereotipos de género en los stands.
ACCIÓN 22: Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de la UMA, con el objetivo de combatir los estereotipos de género en las carreras profesionales.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Estudiantes
Calendario	Anual
Indicadores	Nº de actividades organizadas, inclusión de la igualdad de género y nº de participantes.

EJE 2: DOCENCIA

OBJETIVO 5: INCORPORAR Y PROMOVER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

ACCIÓN 23: Incluir en los planes de estudio de grado y posgrado contenidos específicos en



materia de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica
Calendario	Permanente
Indicadores	Contenidos de género en los planes de estudio de grado y posgrado Nº de personas matriculadas
ACCIÓN 24: Crear posgrados específicos sobre temas de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica
Calendario	Anual
Indicadores	Nº de programas y contenidos específicos de género en grado y posgrado. Nº de personas matriculadas
ACCIÓN 25: Fomentar la inclusión transversal, de la igualdad de género en las programaciones docentes de grado y posgrado de la UMA.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de planes de estudio que incluyen contenidos igualdad de género de forma transversal. Nº de personas matriculadas
ACCIÓN 26: Incluir en los planes de estudio de las titulaciones que habilitan para la docencia, formación específica en materia de igualdad de género. Así como sensibilizar y formar al PDI mediante acciones destinadas a facilitar las herramientas de género adecuadas para las distintas materias y disciplinas.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica Facultad de Ciencias de la Educación
Calendario	Anual
Indicadores	Contenidos de género en los planes de estudio de grado y posgrado Nº de personas matriculadas.
ACCIÓN 27: Establecer una sección para los Estudios de Género en las bibliotecas de la UMA.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Innovación y Desarrollo Tecnológico
Calendario	2011
Indicadores	Nº de secciones establecidas Nº de consultas realizadas a las secciones de género
ACCIÓN 28: Incluir la perspectiva de género en la oferta de asignaturas extracurriculares, cursos de verano y seminarios.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica Vicerrectorado de Relaciones Universidad Empresa
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de asignaturas, cursos, seminarios con perspectiva de género Nº de personas matriculadas.
ACCIÓN 29: Favorecer la difusión de publicaciones, y la producción de trabajos y materiales de docencia con perspectiva de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica Vicerrectorado de Investigación Vicerrectorado de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad



	Social. Vicerrectorado de Innovación.
Calendario	Permanente
Indicadores	Análisis de los materiales elaborados

EJE 3: INVESTIGACIÓN

OBJETIVO 6: POTENCIAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

ACCIÓN 30: Consolidar un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de proyectos con perspectiva de género Nº de ayudas concedidas

ACCIÓN 31: Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de publicaciones con perspectiva de género

ACCIÓN 32: Establecer una línea de investigación financiada de estudios de género.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de Proyectos Financiados

ACCIÓN 33: Fomentar la presencia de mujeres en actividades de investigación, estableciendo incentivos en el plan propio de investigación que tendrá en cuenta la participación de las mujeres entre los criterios para la concesión de ayudas.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de ayudas concedidas

ACCIÓN 34: Aumentar la representación femenina de investigadoras hasta alcanzar el 20% del total. (Se tendrán en cuenta a las mujeres responsables de Proyectos, grupos de investigación del PAIDI, contratos OTRI, etc.).

Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación
Calendario	Diciembre 2012
Indicadores	Número de mujeres que ocupan la posición de investigadoras principales, dividido por el número total de investigadores en la universidad.



	(SICA, Base Datos Universidad).
ACCIÓN 35: Generar, mantener y publicar una base de datos de investigación en género con información sobre tesis, grupos y proyectos de investigación y PDI especializado. Así como tener en cuenta, los permisos de maternidad/paternidad, de forma que no impida o penalice la carrera profesional, en la dirección en que proceda.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación
Calendario	Permanente
Indicadores	Análisis de la base de datos de investigación en género Inclusión de medidas en los sistemas de evaluación para que los periodos de permiso de maternidad-paternidad no supongan impedimento o penalización en la carrera profesional.

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO 7: GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LA UMA.	
ACCIÓN 36: Asegurar la composición paritaria de las comisiones y tribunales de los concursos de acceso a los cuerpos de PAS y PDI, funcionario y laboral.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado, Formación y Coordinación
Calendario	Permanente
Indicadores	Composición de las comisiones y tribunales
ACCIÓN 37: Revisar los reglamentos internos de contratación, para asegurar que no contengan elementos favorecedores de discriminación indirecta por razón de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado, Formación y Coordinación Gerencia
Calendario	Permanente
Indicadores	Análisis de reglamentos y normas de contratación.
ACCIÓN 38: Dar preferencia para participar en actividades de formación a las personas que se reincorporen al servicio activo procedentes de permisos de paternidad y maternidad, o de una excedencia por razones de guarda legal y atención a dependientes.	
Responsabilidad	Gerencia Vicerrectorado de Profesorado, Formación y Coordinación
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de personas que disfrutan de la medida
ACCIÓN 39: Alcanzar el 20% en la representación femenina de catedráticas.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado, Formación y Coordinación
Calendario	Diciembre de 2012
Indicadores	Porcentaje de cátedras ocupadas por mujeres sobre el total de cátedras existentes en la universidad.



EJE 5: REPRESENTACIÓN

OBJETIVO 8: FOMENTAR LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES EN LOS DIFERENTES ÓRGANOS Y NIVELES DE TOMA DE DECISIONES

ACCIÓN 40: Desarrollar en los Estatutos de la UMA las condiciones para la composición paritaria de los órganos de gobierno y representación y velar por su cumplimiento.

Responsabilidad	Secretaría General
-----------------	--------------------

Calendario	Condicionado a la reforma y aprobación de los Estatuto de la UMA
------------	------------------------------------------------------------------

Indicadores	Composición de los órganos de gobierno
-------------	----------------------------------------

ACCIÓN 41: Modificar la normativa electoral de la UMA, para posibilitar el equilibrio entre mujeres y hombres en la composición por sufragio de los órganos colegiados y garantizar su cumplimiento.

Responsabilidad	Secretaría General
-----------------	--------------------

Calendario	Condicionado a la reforma y aprobación de los Estatuto de la UMA
------------	------------------------------------------------------------------

Indicadores	Composición de los órganos colegiados
-------------	---------------------------------------

ACCIÓN 42: Mantener la paridad entre hombres y mujeres en los nombramientos para cargos de gobierno unipersonales de designación y recomendar la paridad en los cargos electos.

Responsabilidad	Rectorado Facultades, Escuelas, Departamentos, Institutos y Centros.
-----------------	-------------------------------------------------------------------------

Calendario	Permanente
------------	------------

Indicadores	Porcentaje de mujeres que participan en los órganos de gobierno y representación citados en el artículo 13 de la LOU, que sean nombrados por designación (no electos) respecto al total de miembros por designación en dichos órganos.
-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ACCIÓN 43: Garantizar la representación paritaria de género en las comisiones, comités, tribunales, jurados de premios y en todos los órganos que se constituyan.

Responsabilidad	El órgano que proceda
-----------------	-----------------------

Calendario	Permanente
------------	------------

Indicadores	Composición de los órganos que se constituyan
-------------	-----------------------------------------------

ACCIÓN 44: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del Personal de la UMA: Junta de PAS, Junta de PDI y Comités de Empresa del PAS y PDI.

Responsabilidad	Sindicatos
-----------------	------------

Calendario	Permanente
------------	------------

Indicadores	Composición de los órganos de representación
-------------	----------------------------------------------

ACCIÓN 45: Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Mesas de Negociación y contratación de la UMA.



Responsabilidad	Sindicatos Vicerrectorado de Profesorado, Formación y Coordinación Gerencia
Calendario	Permanente
Indicadores	Composición de las Mesas de Negociación y Contratación.

EJE 6: CONCILIACIÓN

OBJETIVO 9: PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
ACCIÓN 46: Adaptar la normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado, Formación y Coordinación Gerencia Sindicatos
Calendario	Permanente
Indicadores	Normativas existentes en la Universidad de Málaga que cumplan las previsiones legales en materia de igualdad
ACCIÓN 47: La Universidad de Málaga valorará entre los criterios para la contratación o subcontratación de empresas o entidades: que promuevan la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género, así como la conciliación de la vida laboral y personal.	
Responsabilidad	Gerencia El órgano que proceda en su caso
Calendario	Permanente
Indicadores	Análisis de los contratos con empresas externas
ACCIÓN 48: Flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares.	
Responsabilidad	Gerencia El órgano que proceda en su caso
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de solicitudes
ACCIÓN 49: Convocar las reuniones de trabajo dentro de un horario que facilite la conciliación.	
Responsabilidad	Rectorado Facultades, Escuelas Universitarias Departamentos Institutos Centros Servicios, Unidades
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de reuniones celebradas en horarios que faciliten la conciliación.
ACCIÓN 50: Aplicar mecanismos que faciliten la adaptación del horario docente a las	



necesidades de conciliación del PDI, por cuidado de menores o personas dependientes, en la medida en que las razones académicas y las necesidades del servicio lo permitan.	
Responsabilidad	Departamentos Facultades, Escuelas, Institutos
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de solicitudes de conciliación de horario resueltas
ACCIÓN 51: Contemplar en la normativa correspondiente, el desarrollo de actividades de formación dirigidas al PAS y al PDI en horarios que permitan la conciliación. Especialmente los cursos de promoción.	
Responsabilidad	Gerencia Vicerrectorado de Profesorado, Formación y Coordinación
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de cursos impartidos en horarios que faciliten la conciliación Nº de mujeres y hombres que han participado

OBJETIVO 10: REDUCIR EL IMPACTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE CUIDADO DE PERSONAS EN LA TRAYECTORIA PROFESIONAL	
ACCIÓN 52: Ampliar hasta completar el mes, el periodo de permiso de paternidad (permiso por nacimiento o adopción de hija/o) a todo el personal de la UMA.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado, Formación y Coordinación Gerencia Sindicatos
Calendario	Permanente
Indicadores	Comprobación del cumplimiento de la normativa
ACCIÓN 53: Facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes, promoviendo los servicios necesarios (Escuela Infantil, Centro de Mayores, Campus de verano o de semana blanca) o las subvenciones y ayudas para su consecución.	
Responsabilidad	Rectorado Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de solicitudes Nº de personas beneficiadas Estudio de la viabilidad de creación de un centro de Día para la atención a personas Mayores, en colaboración con otras instituciones.
ACCIÓN 54: Contemplar el cuidado de menores y de personas dependientes entre los criterios para la elección de turno por parte del alumnado.	
Responsabilidad	Facultades, Escuelas, Institutos
Calendario	Permanente
Indicadores	Nº de peticiones concedidas



EJE 7: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 11: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Acción 55: Considerar las posibles diferencias por razón de sexo entre el Personal de la UMA en el análisis de las condiciones de trabajo y la exposición al riesgo.

Responsabilidad	Gerencia SEPRUMA
Calendario	Permanente
Indicadores	Informe sobre condiciones de trabajo de hombres y mujeres

Acción 56: Detectar los riesgos sanitarios y psicosociales que afectan al bienestar del personal a partir de una encuesta de evaluación de riesgos psicosociales y de la información disponible sobre condiciones sanitarias, adoptar las medidas necesarias en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Responsabilidad	Gerencia SEPRUMA
Calendario	Anual
Indicadores	Informe de Riesgos laborales con perspectiva de género

OBJETIVO 12: ADOPTAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PREVENIR Y RESOLVER LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Acción 57: Establecer un protocolo de prevención y resolución, que contemple la inclusión de medidas punitivas, en caso de procesos de acoso psicológico en las relaciones laborales y detección y actuación en casos de acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual.

Responsabilidad	Consejo de Gobierno Gerencia SEPRUMA Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad
Calendario	Anual
Indicadores	Inclusión Efectiva del Protocolo

Acción 58: Realizar el Diagnóstico de Violencia de Género en la UMA y publicar sus resultados. Proporcionar recursos para la orientación, la atención psicológica y la derivación en caso necesario de las personas que hayan sido objeto de acoso o violencia por razón de género.

Responsabilidad	Gerencia SEPRUMA Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad
Calendario	Anual
Indicadores	Publicación del estudio de investigación de violencia de género en la UMA. Nº de personas atendidas



EJE 8: FORMACIÓN

OBJETIVO 13: PROPORCIONAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, LOS RECURSOS NECESARIOS PARA FACILITARLE LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SU ÁMBITO DE ACTIVIDAD.

Acción 59: Divulgar la legislación vigente en materia de igualdad de género entre la comunidad universitaria.

Responsabilidad	Rectorado Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad
-----------------	---------------------------------------------------------------------------------

Calendario	Permanente
------------	------------

Indicadores	Nº de actividades realizadas
-------------	------------------------------

Acción 60: Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración de la UMA.

Responsabilidad	Gerencia, Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad.
-----------------	-------------------------------------------------------------------------------

Calendario	Permanente
------------	------------

Indicadores	Análisis de los temarios de oposiciones
-------------	-----------------------------------------

Acción 61: Incluir contenidos sobre la igualdad de género en el Plan de Formación y en los cursos de promoción interna del PAS.

Responsabilidad	Gerencia
-----------------	----------

Calendario	Permanente
------------	------------

Indicadores	Nº de cursos impartidos con contenidos de género. Nº de personas inscritas
-------------	-------------------------------------------------------------------------------

Acción 62: Promover en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género.

Responsabilidad	Gerencia
-----------------	----------

Calendario	Permanente
------------	------------

Indicadores	Análisis del baremo
-------------	---------------------

Acción 63: Incluir materias relativas a la igualdad de género en la oferta de formación del PDI.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Profesorado, Formación y Coordinación Gerencia
-----------------	---------------------------------------------------------------------

Calendario	Permanente
------------	------------

Indicadores	Análisis de la programación
-------------	-----------------------------



6. IMPLANTACIÓN

La implantación del Plan está condicionada por la prioridad de los objetivos a conseguir y los recursos disponibles.

Anualmente se concretarán las acciones establecidas en el I Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga.

7. EVALUACIÓN

La evaluación de la implantación y seguimiento de las medidas tendentes a la consecución de los objetivos del Plan se realizará anualmente a través de los informes que la Unidad para la Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad presentará al Consejo de Gobierno. La evaluación conllevará la reformulación de los objetivos y acciones concretas si fuese necesario y así se pusiera de manifiesto la evaluación correspondiente.

8. APROBACIÓN

El Primer Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga entrará en vigor tras su aprobación en el Consejo de Gobierno.

9. DIFUSIÓN

La difusión del Primer Plan de Igualdad, de las iniciativas, o las actuaciones derivadas del mismo, así como de las bases reguladoras de las distintas convocatorias a que dé



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Unidad de Igualdad
Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad

lugar se realizará a través del portal electrónico de la Universidad de Málaga y de la web de la Unidad para la Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad.