



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

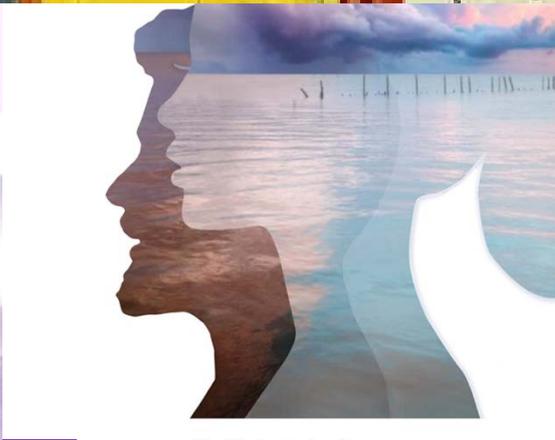
III PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

2019-2022

(Aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión celebrada el día 25 de octubre de 2019)



II ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD 2019



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA



UNIDAD DE IGUALDAD
UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

INDICE DE CONTENIDO

1.	Introducción	7
2.	Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación	9
2.1.	Representación en órganos de gobierno unipersonales	9
2.1.1.	Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el gobierno de la UMA.....	10
2.1.2.	Evolución de la presencia de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de gobierno de los centros.....	11
2.1.3.	Evolución de la presencia de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de gobierno de los departamentos.....	13
2.2.	Representación en órganos de gobierno colegiados	14
2.2.1.	Evolución de la presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno colegiado de la UMA	14
2.2.2.	Evolución de la presencia de mujeres y hombres en Juntas de Centro	18
2.2.3.	Evolución de la presencia de mujeres y hombres en consejos de departamento...	21
3.	Presencia de hombres y mujeres en el personal docente e investigador	25
3.1.	Distribución del PDI perteneciente a los CDU.....	26
3.1.1.	Evolución de la presencia de hombres y mujeres en los cuerpos docentes universitarios.....	27
3.2.	Distribución del PDI contratado en régimen laboral.....	28
3.2.1.	Evolución de la presencia de hombres y mujeres en el PDI contratado en régimen laboral.	30
3.3.	Distribución del PDI según categoría investigadora.....	31
3.4.	Distribución del PDI según adscripción a centros	32
3.5.	Distribución del PDI con titulación de doctor/a.....	35
3.6.	Presencia de mujeres y hombres en la investigación	36
3.6.1.	Distribución del PDI con sexenios de investigación reconocidos.....	36
3.6.2.	Distribución del PDI en proyectos de investigación activos.....	37
4.	Presencia de mujeres y hombres en el personal de administración y servicios de la UMA	41
4.1.	Presencia de mujeres y hombres en el PAS funcionario según categoría profesional	42
4.2.	Presencia de mujeres y hombres en el PAS laboral según categoría laboral	45
4.3.	Representación del PAS según destino	47
5.	Presencia de mujeres y hombres entre el estudiantado	53
5.1.	Presencia de mujeres y hombres entre el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en centros propios	53
5.1.1.	Presencia de mujeres y hombres en el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en grado	53
5.1.2.	Evolución del estudiantado de nuevo ingreso matriculado en grado	56
5.1.3.	Presencia de mujeres y hombres entre el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en másteres oficiales	58
5.1.4.	Evolución del estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Másteres Oficiales.	61
5.2.	Presencia de mujeres y hombres entre el estudiantado matriculado en grado.....	63
5.2.1.	Estudiantado matriculado en los distintos grados.....	63
5.2.2.	Evolución del estudiantado matriculado en los distintos grados	65
5.2.3.	Estudiantado matriculado en másteres oficiales	66
5.2.4.	Evolución del estudiantado matriculado en másteres oficiales.....	69
5.3.	Evolución del estudiantado egresado desagregado por sexo.....	71
6.	Retribuciones salariales del personal de la UMA.....	77
6.1.	Distribución de recursos financieros en el PDI.....	77
6.2.	Distribución de recursos financieros en el PAS.....	79
7.	Formación del PDI y PAS	83

7.1.	Formación del PDI	83
7.1.1.	Distribución de cursos de formación entre el PDI funcionario	83
7.1.2.	Distribución de cursos de formación entre el PDI laboral	84
7.1.3.	Evolución de la formación en el PDI.....	84
7.2.	Formación del PAS.....	87
7.2.1.	Distribución de cursos de formación entre el PAS funcionario	87
7.2.2.	Distribución de cursos de formación entre el PAS laboral.....	87
7.2.3.	Evolución de la formación en el PAS	88
8.	Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género	91
8.1.	Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual o identidad de género	91
8.2.	Formación en prevención frente al acoso sexual.....	91
8.3.	Diagnóstico de violencia de género de la UMA	93
8.4.	Día Internacional para la eliminación de la violencia de género	94
9.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	97
9.1.	Medidas de acción positiva para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI	97
9.2.	Servicios universitarios que facilitan la corresponsabilidad	97
9.3.	Ayudas al personal de la UMA para facilitar la conciliación	98

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Órganos de gobierno y representación unipersonales. 2018	10
Tabla 2. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en órganos unipersonales de Centros .	12
Tabla 3. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en órganos unipersonales de Departamentos	13
Tabla 4. Representación en órganos de gobierno colegiados. Curso 2017/2018.....	14
Tabla 5. Representación sectores en Claustro Universitario.	14
Tabla 6. Representación sectores en Consejo de Gobierno. Curso 2017/2018.....	15
Tabla 7. Evolución de la presencia de hombres y mujeres en órganos de gobierno colegiados de la UMA	15
Tabla 8. Presencia de hombres y mujeres en las Juntas de Centro. Curso 2017/2018	18
Tabla 9. Presencia de hombres y mujeres en las Juntas de Centro	19
Tabla 10. Distribución de la presencia de hombres y mujeres en Juntas de Centro	20
Tabla 11. Distribución de hombres y mujeres en los Consejos de Departamento. Curso 2017/2018	22
Tabla 12. Presencia de hombres y mujeres en los Cuerpos Docentes Universitarios. 2018	26
Tabla 13. Evolución de la presencia de hombres y mujeres en los Cuerpos Docentes Universitarios. 2018.....	28
Tabla 14. Presencia de hombres y mujeres en el pdi.....	29
Tabla 15. Evolución de la distribución del PDI contratado laboral	31
Tabla 16. Distribución del PDI según categoría investigadora. 2018	32
Tabla 17. Distribución del PDI con destino de plaza en Centros según ramas de conocimiento. Año 2018.....	33
Tabla 18. Distribución del PDI con destino de plaza en centros.	34
Tabla 19. Distribución del PDI con destino de plaza en centros.	34
Tabla 20. Distribución del PDI con destino de plaza en Centros.....	34
Tabla 21. Distribución del PDI con destino de plaza en Centros.....	35
Tabla 22. Distribución del PDI con destino de plaza en Centros.....	35
Tabla 23. Evolución de la distribución del PDI doctor	35
Tabla 24. Distribución del PDI con sexenios de investigación reconocidos.	36
Tabla 25. Evolución de la distribución del PDI	37
Tabla 26. Distribución de hombres y mujeres según tipos de proyectos de investigación por curso académico	37
Tabla 27. Distribución de la presencia de hombres y mujeres en el PAS	41
Tabla 28. Distribución de hombres y mujeres en el PAS funcionario	43
Tabla 29. Distribución de hombres y mujeres en el PAS laboral.....	46
Tabla 30. PAS distribuido en Centros según vinculación laboral. 2018	48
TABLA 31. PAS distribuido por centros. 2018	48
Tabla 32. PAS distribuido en Servicios Centrales según vinculación laboral. 2018.....	49
TABLA 33. Distribución del PAS en los distintos servicios centrales. 2018	50
Tabla 34. Presencia de mujeres y hombres en el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Grado por Centros. Curso 2017/2018.....	53
Tabla 35. Presencia de mujeres y hombres en el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Grados según Centro y rama de conocimiento. Curso 2017/2018.....	55
Tabla 36. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Grado	57

Tabla 37. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Grado por rama de conocimiento	58
Tabla 38. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Másteres Oficiales.....	59
Tabla 39. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Másteres Oficiales.....	61
Tabla 40. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Másteres Oficiales por fama de conocimiento.....	62
Tabla 41. presencia de mujeres y hombres en el estudiantado matriculado en Grado por Centro. Curso 2017/2018.....	63
Tabla 42. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el estudiantado matriculado en Grado.....	65
Tabla 43. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el estudiantado matriculado en Grado según rama de conocimiento.....	66
Tabla 44. Presencia de hombres y mujeres en el estudiantado matriculado en Másteres Oficiales por Centro y Rama de conocimiento. Curso 2017/2018.....	67
Tabla 45. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el estudiantado matriculado en Másteres Oficiales	69
Tabla 46. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el estudiantado matriculado en Másteres Oficiales por rama de conocimiento	70
Tabla 47. Evolución de la presencia de mujeres y hombres	71
Tabla 48. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el estudiantado egresado en Grado por rama de conocimiento.....	72
Tabla 49. Evolución del estudiantado egresado matriculado en Másteres Oficiales por rama de conocimiento	73
Tabla 50. Evolución de la tasa de graduación según rama de conocimiento	74
Tabla 51. Participantes en el curso de agentes de igualdad para la prevención de la violencia de género en la UMA	92
Tabla 52. Alumnado matriculado en la Escuela Infantil por curso académico	97
Tabla 53. Participantes en minicampus de semana blanca y campus de verano	98

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. IPRHM en órganos de gobierno y representación unipersonales	10
gráfica 2. Evolución conjunta de la presencia de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno en centros	12
gráfica 3. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Consejo Social	16
gráfica 4. Evolución de la presencia de mujeres y hombres	17
gráfica 5. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Claustro	17
gráfica 6. Porcentaje de hombres y mujeres en las Juntas de Centro.	19
gráfica 7. Comparativa del IPRHM en Juntas de Centro	21
gráfica 8. Presencia de mujeres y hombres en los CDU. 2018.....	27
gráfica 9. Comparativa de la presencia de hombres y mujeres en los CDU. 2018.....	28
gráfica 10. Presencia de hombres y mujeres entre el PDI contratado.....	30
gráfica 11. Distribución del PDI según categoría investigadora. 2018.....	32
gráfica 12. Porcentaje PDI con destino de plaza según rama de conocimiento. 2018	33
gráfica 13. Evolución del porcentaje de hombres y mujeres en el PDI con título de doctor.....	36
gráfica 14. Evolución de la distribución del PDI según tipo de proyecto de investigación	38
gráfica 15. Evolución de la distribución del PDI	39
gráfica 16. Porcentaje de hombres y mujeres en el PAS según régimen jurídico. 2018.....	41
gráfica 17. Distribución del PAS funcionario según grupo profesional. 2018.....	44
gráfica 18. Distribución del PAS funcionario según categoría profesional. 2018	44
gráfica 19. Composición del PAS laboral según grupo de clasificación. 2018.....	47
gráfica 20. Presencia de hombres y mujeres en el PAS en los centros. 2018.....	49
gráfica 21. Distribución del PAS en servicios centrales. 2018.....	51
gráfica 22. Distribución del estudiantado de nuevo ingreso matriculado en grado. Curso 2017/2018.....	54
gráfica 23. Evolución de la distribución del estudiantado de nuevo ingreso matriculado en grado.....	57
gráfica 24. Evolución de la distribución del estudiantado matriculado en grado según rama de conocimiento	58
gráfica 25. Evolución de la distribución del estudiantado de nuevo ingreso matriculado en másteres oficiales.....	61
gráfica 26. Distribución del estudiantado de nuevo ingreso matriculado en másteres oficiales por rama de conocimiento	62
gráfica 27. Evolución de la distribución del estudiantado matriculado en grado.....	66
gráfica 28. Evolución de la distribución del estudiantado matriculado en másteres oficiales.....	70
gráfica 29. Evolución de la distribución del estudiantado matriculado en másteres oficiales por rama de conocimiento	71
gráfica 30. Evolución de la distribución del estudiante egresado en grado y másteres oficiales....	72
gráfica 31. Evolución del estudiantado egresado en grado por rama de conocimiento	73
gráfica 32. Evolución del estudiantado egresado en másteres oficiales por rama de conocimiento	74
gráfica 33. Evolución de la tasa de graduación por rama de conocimiento	75
gráfica 34. Distribución salarial del personal de la uma que cobra del capítulo i. 2018.....	77
gráfica 35. Distribución del gasto del pdi funcionario con respecto al total de gasto de personal del capítulo i. Año 2018.....	78
gráfica 36. Distribución gasto pdi laboral con respecto al total de gasto de personal del capítulo i. Año 2018	79

gráfica 37. Distribución del gasto del pas funcionario con respecto al total de gasto de personal del capitulo I. Año 2018	80
gráfica 38. Distribución de las retribuciones del pas laboral con respecto al total de gasto de personal del capitulo I . Año 2018.....	81
gráfica 39. Comparativa del porcentaje de horas de formación con respecto a la distribución del PDI funcionario. Año 2018	83
gráfica 40. Comparativa del porcentaje de horas de formación con respecto a la distribución del PDI laboral. Año 2018.....	84
gráfica 41.nº de personas del PDI que realiza cursos de formación	85
gráfica 42. Nº de personas del PDI que realiza cursos de formación por categoría profesional.....	85
gráfica 43. Nº de horas de cursos de formación en el PDI.....	86
gráfica 44. Nº de horas de cursos de formación que realiza el pdi por categoría profesional	86
gráfica 45. Comparativa de la distribucion del pas funcionario con respecto a los cursos de formación que realiza. 2018.....	87
gráfica 46. Comparativa de la distribución del pas laboral con respecto a los cursos de formación que realiza. 2018	88
gráfica 47. Nº de personas en el pas que realiza cursos de formación.....	88
gráfica 48. Nº de personas del PAS que realizan cursos de formación por categoría profesional ..	89

ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA. 2019

1. INTRODUCCIÓN

Cuando se elaboró el Diagnóstico de Igualdad de la Universidad de Málaga en el año 2010 se evidenciaba la carencia de referencias expresas a la igualdad de género en sus Estatutos, posiblemente debido a que su aprobación se realizó con anterioridad a la Ley Orgánica 4/2007 de Universidades. Con la aprobación de los nuevos Estatutos de la UMA por Decreto 464/2019, de 14 de mayo (BOJA de 17 de mayo), se evidencia el compromiso de nuestra institución con las políticas de igualdad de género ya que se menciona expresamente a la Unidad de Igualdad de Género de la UMA como órgano de garantía y control (capítulo 2º, artículo 76).

La UMA, a través de la Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social y de la Unidad de Igualdad, en el marco de la legislación vigente en materia de igualdad, realiza este estudio encaminado a hacer una segunda actualización del diagnóstico de igualdad en la UMA que persigue:

Como objetivo general:

- ✓ Elaborar el mapa de distribución de mujeres y hombres de los diferentes colectivos: PDI, PAS y estudiantado, que facilite la visualización global de la UMA.

Como objetivos específicos:

- ✓ Actualizar la información sobre la estructura actual, por sexo, del Personal Docente e Investigador (PDI), y del Personal de Administración y Servicios (PAS), así como la posición que ocupan hombres y mujeres entre el estudiantado de la universidad.
- ✓ Aportar información que sirva de base a futuras definiciones de objetivos, líneas y acciones estratégicas que den contenido al III Plan de Igualdad de la UMA.

Este análisis tiene como antecedente el Diagnóstico sobre la situación de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga elaborado por la Unidad de Igualdad y hecho público en marzo de 2010. Posteriormente, se elaboró una actualización del mismo, que se presentó y aprobó junto al II Plan de Igualdad en sesión de Consejo de Gobierno el 24 febrero de 2014. Con el primer Diagnóstico de Igualdad se inició una serie de estudios que deben actualizarse periódicamente. El presente documento pretende cumplir este mandato, tras la realización del II Plan de Igualdad, y servir de punto de partida para la elaboración del III Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga.

Los datos necesarios para la elaboración y análisis de esta actualización del diagnóstico parten de la evaluación del II Plan de Igualdad de la UMA, del análisis del balance de igualdad anual que se facilita desde la Unidad de Igualdad al Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social, del Observatorio de Resultados de la Universidad de Málaga y de los datos aportados, a petición de la Unidad de Igualdad, por dicho Servicio.

Para cuantificar la presencia de mujeres y hombres en los distintos órganos de gobierno y representación se ha empleado el indicador denominado **“Índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM)”**, indicador que viene utilizando la Junta de Andalucía en los diferentes informes

de evaluación del impacto de género en los presupuestos de la Comunidad, y a nivel interno el Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social de la UMA en el balance de igualdad anual. Este indicador viene definido por la fórmula:

$$\text{IPRHM} = \frac{M-H}{M+H} + 1$$

En la que la **M** representa el número total de mujeres, y **H** el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres (situación de equilibrio total), el valor del índice es igual a la unidad.

Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establecen que se entenderá por representación equilibrada aquella situación en la que ninguno de los dos sexos suponga más del sesenta por ciento, ni menos del cuarenta por ciento del total. De acuerdo con ello, para el IPRHM, se pueden establecer unos valores, inferior y superior, de 0,80 y 1,20 respectivamente, dentro de los cuales se podría hablar de situación de equilibrio en cuanto a la representación por sexos. En caso de que el número de mujeres suponga más del 60% del total, los valores del Índice estarán por encima de 1,20 y a la inversa, si no se alcanza el 40%, es decir, si existe sobrerrepresentación masculina, el IPRHM tendrá valores inferiores a 0,80.

En cuanto al orden de presentación de la información, en primer lugar se analiza la situación de mujeres y hombres en los distintos órganos de gobierno y representación de la Universidad (unipersonales y colegiados), tanto a nivel general, como en centros y departamentos, así como su evolución. Seguirá la distribución de mujeres y hombres en el sector del personal docente e investigador, en el sector del personal de administración y servicios y su ubicación y la distribución del estudiantado desagregada por sexo en los distintos Grados y Másteres. En el caso del estudiantado, se ha realizado el análisis de género desglosado por centros y por ramas de conocimiento. Tras esto se analizan las retribuciones salariales del personal de la Universidad, para tratar después en el epígrafe 7 la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género, y finalizar en el epígrafe 8 con un análisis de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la UMA y de los cursos de formación que realiza.

2. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

2.1. REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIPERSONALES

En la siguiente tabla y gráfica, están reflejados los datos del número de hombres y mujeres que ostentan cargos unipersonales en la UMA a finales del año 2018.

Respecto a los órganos de gobierno y representación unipersonales designados por el Rector para ocupar **vicerectorados**, el índice de presencia relativa de hombres y mujeres da como resultado 1, es decir, el número de mujeres que ocupan estos cargos es idéntico al de hombres, por lo que hay una situación de equilibrio total.

En cuanto a la ocupación en las **direcciones de secretariado** se cumple la paridad, ya que el IPRHM es de 0,83 aunque hay una diferencia de 17,24 puntos porcentuales más de hombres que de mujeres que han sido designados para estos cargos.

En los órganos unipersonales de gestión de gobierno de los centros se evidencia una brecha importante en **decanatos y direcciones de centro**, ya que el IPRHM es del 0,59, lo que nos está indicando que existe sobrerrepresentación masculina que alcanza una brecha de 41,18 puntos porcentuales con respecto a la presencia femenina en estos cargos.

En el resto de órganos unipersonales de los centros se alcanza la paridad: en las **subdirecciones de centro y vicedecanatos** se llega prácticamente a alcanzar una situación de equilibrio total (aunque en las subdirecciones de centro, hay una sobrerrepresentación masculina que arroja una brecha de 30 puntos porcentuales de diferencia con respecto a la femenina); en las **secretarías de centro** actualmente hay una situación de equilibrio, siendo en este caso ligeramente superior la ocupación femenina en 5,88 puntos porcentuales; en las **vicesecretarías de centro** se alcanza la paridad, aunque hay más mujeres ocupando estos cargos (diferencia de 14,28 puntos porcentuales) con respecto a hombres .

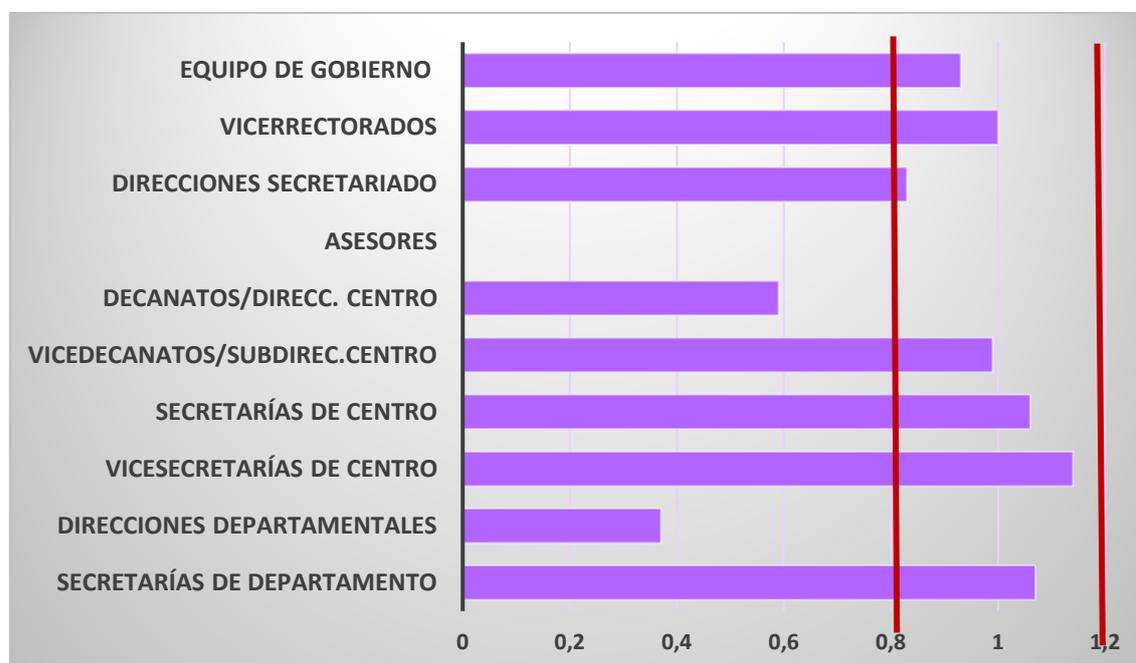
De la representación de hombres y mujeres en **las direcciones departamentales** se constata que hay una sobrerrepresentación masculina que alcanza una brecha de 63,38 puntos porcentuales con respecto a la femenina. Sin embargo, en la ocupación de las **secretarías departamentales**¹ se cumple la paridad, habiendo un porcentaje ligeramente mayor de mujeres que de hombres (7,04 puntos porcentuales).

¹ Estos cargos son propuestos por las direcciones departamentales al Rector o a la Rectora para su nombramiento.

TABLA 1. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN UNIPERSONALES. 2018

TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
EQUIPO DE GOBIERNO	8 (53,33%)	7 (47,67%)	15	0,93
VICERRECTORADOS	6 (50,00%)	6 (50,00%)	12	1,00
DIRECCIONES DE SECRETARIADO	17 (58,62%)	12 (41,38%)	29	0,83
ASESORES	1 (100,00%)	0 (0,00%)	1	0,00
DECANATOS/DIRECCIONES CENTRO	12 (70,59%)	5 (29,41%)	17	0,59
VICEDECANATOS/SUBDIRECC.CENTRO	43 (50,59%)	42 (49,41%)	85	0,99
SECRETARIAS DE CENTRO	8 (47,06 %)	9 (52,94%)	17	1,06
VICESECRETARIAS DE CENTRO	6 (42,86%)	8 (57,14%)	14	1,14
DIRECCIONES DEPARTAMENTALES	58 (81,69%)	13 (18,31%)	71	0,37
SECRETARÍAS DE DEPARTAMENTO	33 (46,48%)	38 (53,52%)	71	1,07

GRÁFICA 1. IPRHM EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN UNIPERSONALES



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

2.1.1. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL GOBIERNO DE LA UMA

En los datos aportados por el Diagnóstico de igualdad del año 2010, con respecto a los órganos de libre designación elegidos por el Rector o la Rectora (Vicerrectorados y Direcciones de Secretariado) se cumplía la paridad.

Analizando de forma individualizada la ocupación en los distintos órganos unipersonales de gobierno de la UMA en comparación con los datos aportados en la actualización del diagnóstico de igualdad en el año 2014, se observa que:

- en el año 2014 había una sobrerrepresentación femenina en los **vicerectorados** (un 62% estaban ocupados por mujeres) habiéndose alcanzado en el año 2018 el equilibrio total en la ocupación de estos cargos por parte de personas de ambos sexos.

- en cuanto a las **direcciones de secretariado**, en el año 2014 había una sobrerrepresentación masculina ya que los hombres ocupaban el 75% de estos órganos unipersonales de gobierno y las mujeres el 25%. En el año 2018 ha habido un incremento de 16 puntos porcentuales de mujeres que ocupan estos cargos de libre designación, por lo que esto ha posibilitado que se alcance la paridad. Indicar, que en 2018 hay 13 direcciones de secretariado más, habiéndose incrementado la proporción de hombres que ocupan estas plazas con respecto a 2014 en un 41,67% y la de mujeres en un 200%.

2.1.2. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO DE LOS CENTROS

De los datos aportados por el Diagnóstico de Igualdad del año 2010, se constataba que en los equipos decanales y de dirección elegidos por libre designación por los Decanos/as y Directores/as de Centro, se evidenciaba una clara intención de acercarse al precepto de paridad; sin embargo, en los órganos unipersonales de gestión de gobierno (Decanatos y Direcciones de Centros), es donde se evidenciaba la brecha más importante.

La presencia de hombres y mujeres en los distintos órganos de gobierno unipersonales en las Facultades y E.T.S. de la Universidad de Málaga a lo largo de los cuatro cursos académicos en los que ha permanecido vigente el II Plan de Igualdad es la que se refleja en la tabla 2.

En los **decanatos y direcciones de centro** el IPRHM en el curso 2017/18 es del 0,59, lo que nos está indicando que existe sobrerrepresentación masculina, aunque comparando estos datos con los reflejados en el anterior diagnóstico de igualdad ha habido un aumento de 18 puntos porcentuales en cuanto a representación femenina (en 2014 sólo el 11% de estos cargos eran ocupados por mujeres), lo que supone que estas han aumentado su presencia, pasando de 2 a 5 las elegidas para llevar la dirección de los centros universitarios, aunque este aumento no ha sido suficiente a la hora de alcanzar la paridad en la ocupación de estos cargos.

En cuanto a los **vicedecanatos y subdirecciones de centro**, formado por personas elegidas mediante libre designación por el correspondiente Decano/a o Director/a, se evidencia un avance significativo con respecto a los datos aportados en la actualización del diagnóstico de 2014, ya que en ese momento arrojaba un porcentaje de mujeres en estos cargos del 22%², es decir, hemos pasado en cuatro años de una sobrerrepresentación masculina en estos cargos unipersonales a alcanzar la paridad, ya que el porcentaje de mujeres en vicedecanatos y subdirecciones de centro en la actualidad es del 49,41%.

² Este porcentaje aún a los vicedecanatos, subdirecciones de centro y direcciones periféricas reflejados en la actualización del diagnóstico de igualdad de 2014.

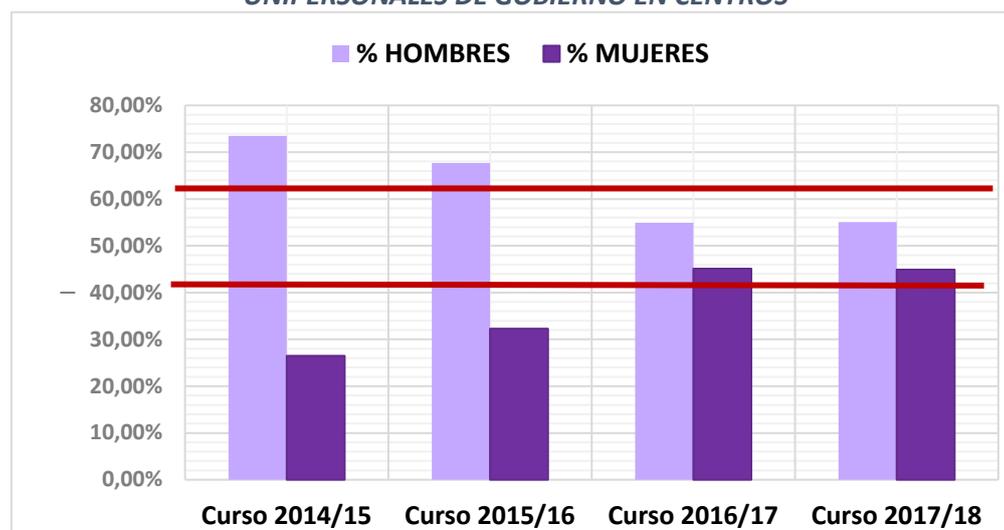
En cuanto a las **secretarías de centro**³, en el año 2014 había solo un porcentaje del 28% de mujeres que ocupaban cargos en las mismas; en este sentido, ha habido un gran avance, ya que ha habido un aumento de 25 puntos porcentuales de mujeres que ocupan estos cargos de gobierno unipersonales de los centros.

TABLA 2. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE CENTROS

TIPO	CURSO 2014/2015			CURSO 2015/2016		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DECANATOS/DIRECC.	16 (88,89%)	2 (11,11%)	0,22	16 (88,89%)	2 (11,11%)	0,22
SUBDIRECCIONES	20 (80,00%)	5 (20,00%)	0,40	20 (80,00%)	5 (20,00%)	0,40
VICEDECANATOS	65 (69,15%)	29 (30,85%)	0,62	36 (55,38%)	29 (44,62%)	0,89
SECRETARÍAS	18 (72,00%)	7 (28,00%)	0,56	18 (72,00%)	7 (28,00%)	0,56
TIPO	CURSO 2016/-2017			CURSO 2017/2018		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DECANATOS/DIRECC.	12 (70,59%)	5 (29,41%)	0,59	12 (70,59%)	5 (29,41%)	0,59
SUBDIRECCIONES	10 (66,67%)	5 (33,33%)	0,67	13 (65,00%)	7 (35,00%)	0,70
VICEDECANATOS	31 (49,21%)	32 (50,79%)	1,01	30 (46,15%)	35 (53,85%)	1,08
SECRETARÍAS	7 (53,85%)	6 (46,15%)	0,92	8 (47,06%)	9 (52,94%)	1,06
VICESECRETARÍAS	2 (28,57%)	5 (71,43%)	1,43	6 (42,86%)	8 (57,14%)	1,14

Tal y como se puede observar en la gráfica 2, analizando la presencia de hombres y mujeres en los órganos unipersonales de las distintas Facultades y Escuelas Técnicas Superiores de la UMA (Decanatos y Direcciones de Centro, Direcciones Adjuntas, Secretarías de Centro, Subdirecciones de Centro, Vicedecanatos, Vicesecretarías de Centro), en los dos primeros cursos de análisis hay una sobrerrepresentación masculina, que arroja una diferencia porcentual de 47 y 35,40 puntos porcentuales respectivamente; sin embargo, desde el curso académico 2016-2017 se ha alcanzado la paridad, aunque la representación masculina es superior en 10 puntos porcentuales en ambos cursos.

GRÁFICA 2. EVOLUCIÓN CONJUNTA DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO EN CENTROS



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

³ No se puede hacer la comparativa con el anterior diagnóstico en cuanto a las vicesecretarías de centro ya que no constaba este dato.

2.1.3. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO DE LOS DEPARTAMENTOS

De los datos aportados por el Diagnóstico de igualdad del año 2010 en la distribución por sexo de las Direcciones de Departamento se constataba un gran desequilibrio, acentuándose la infrarepresentación femenina en las Secretarías de Departamentos.

Cuando se efectuó la actualización del Diagnóstico en 2014, se reflejaba una sobrerrepresentación masculina en direcciones departamentales (75% de hombres) lo que arrojaba una diferencia de 50 puntos porcentuales con respecto al número de mujeres que ocupaban estos cargos.

En la representación de hombres y mujeres en **las direcciones departamentales** se evidencia un retroceso con respecto a los datos arrojados en la anterior actualización del diagnóstico, que aunque había también sobrerrepresentación masculina al estar estos cargos electos ocupados por un 74,70% de hombres, el porcentaje de mujeres se ha visto disminuido en 6,99 puntos porcentuales en el último curso académico analizado.

Las secretarías departamentales estaban ocupadas en el año 2014 por un 26,36% de mujeres, por lo que ha aumentado en 21,26 puntos porcentuales la representación de éstas en estos cargos unipersonales por designación, habiéndose pasado de una sobrerrepresentación masculina en 2014 a alcanzar la paridad en 2018.

TABLA 3. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE DEPARTAMENTOS

TIPO	CURSO 2014/2015			CURSO 2015/2016		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DIRECCIONES	62 (74,70%)	21 (25,30%)	0,51	62 (74,70%)	21 (25,30%)	0,51
SECRETARÍAS	81 (73,64%)	29 (26,36%)	0,53	52 (64,20%)	29 (35,80%)	0,72
TIPO	CURSO 2016/-2017			CURSO 2017/2018		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DIRECCIONES	56 (78,87%)	15 (21,13%)	0,42	58 (81,69%)	13 (18,31%)	0,37
SECRETARÍAS	36 (56,25%)	28 (43,75%)	0,88	33 (52,38%)	30 (47,62%)	0,95
SUBDIRECCIONES	3 (100,00%)	0 (0,00%)	0,00	5 (83,33%)	1 (16,67%)	0,33

Se evidencia la infrarepresentación femenina en los órganos de gobierno unipersonales de los Departamentos desde la última actualización del diagnóstico (Direcciones de Departamento, Secretarías de Departamento y Subdirecciones de Departamento), no habiéndose alcanzado la paridad en ninguno de los cuatro cursos académicos en los que ha estado vigente el II Plan de Igualdad y evidenciándose claramente una sobrerrepresentación masculina.

2.2. REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS

En este apartado se examina la representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno colegiados de la UMA (Consejo Social, Claustro y Consejo de Gobierno), en las Juntas de Centro y en los Consejos de Departamento.

2.2.1. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADO DE LA UMA

La representación de hombres y mujeres en los órganos colegiados de la UMA, como se observa en la tabla 4, se encuentra en situación de equilibrio total en el Consejo Social, dentro de la paridad en el Claustro y denotando un acercamiento a la situación de paridad en el Consejo de Gobierno. Sin embargo, haciendo un análisis conjunto de estos tres órganos colegiados de representación, la presencia de mujeres en el curso académico actual (2017-2018) se sitúa en un 43,20% y la de hombres en un 56,80%, lo que refleja que hay una situación de paridad.

TABLA 4. REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS. CURSO 2017/2018

TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CONSEJO SOCIAL	13 (50%)	13 (50%)	26	1,00
CONSEJO DE GOBIERNO	34 (61,82%)	21 (38,18%)	55	0,76
CLAUSTRO	166 (56,46%)	128 (43,54%)	294	0,87
TOTAL	213 (56,80%)	162 (43,20%)	375	0,86

Tal y como se puede consultar en la tabla 5, de los 294 miembros que componen el *Claustro Universitario*, la representación por sectores es la que sigue:

- La representación mayoritaria corresponde al Personal Docente e Investigador con 190 docentes. Dentro de este colectivo se alcanza la paridad, aunque la presencia de profesores es superior en 15,78 puntos porcentuales a la de profesoras.
- En el sector del personal de administración y servicios se cumple la paridad, aunque la presencia masculina es superior en 9,68 puntos porcentuales a la femenina.
- En el sector de estudiantes también se cumple la paridad, estando la presencia de hombres y mujeres muy cercana a una situación de equilibrio total.

Con estos datos, observamos que en todos los sectores representados hay un equilibrio entre hombres y mujeres.

TABLA 5. REPRESENTACIÓN SECTORES EN CLAUSTRO UNIVERSITARIO. CURSO 2017/2018

SECTOR	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
ESTUDIANTES	37 (50,68%)	36 (49,32%)	73	0,99
PAS	17 (54,84%)	14 (45,16%)	31	0,90
PDI	110 (57,89%)	80 (42,11%)	190	0,84
TOTAL	164 (55,78%)	130 (44,22%)	294	0,88

El porcentaje de mujeres en el **Consejo de Gobierno** es del 38,18%. De las 52 personas (ver tabla 6) que forman parte de este órgano y que pertenecen a la UMA, la representación de mujeres y hombres según sectores es:

- en el sector del personal docente e investigador sólo un 34,15% son mujeres, por lo que en este órgano colegiado hay una sobrerrepresentación masculina que alcanza una brecha de 31,70 puntos porcentuales.
- en el sector del personal de administración y servicios se cumple la paridad, aunque hay 20 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres.
- en el sector de estudiantes hay una situación de equilibrio total, ya que la representación de hombres y mujeres en este sector es del 50%.

TABLA 6. REPRESENTACIÓN SECTORES EN CONSEJO DE GOBIERNO. CURSO 2017/2018

SECTOR	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
PDI	27 (65,85%)	14 (34,15%)	41	0,68
PAS	2 (40,00%)	3 (60,00%)	5	1,20
ESTUDIANTES	3 (50,00%)	3 (50,00%)	6	1,00
TOTAL	34 (61,82%)	21 (38,18%)	55	0,76

El IPRHM en el **Consejo Social** es de 1, lo que significa que hay una situación de equilibrio total en cuanto a la representación de hombres y mujeres en este órgano de gobierno colegiado.

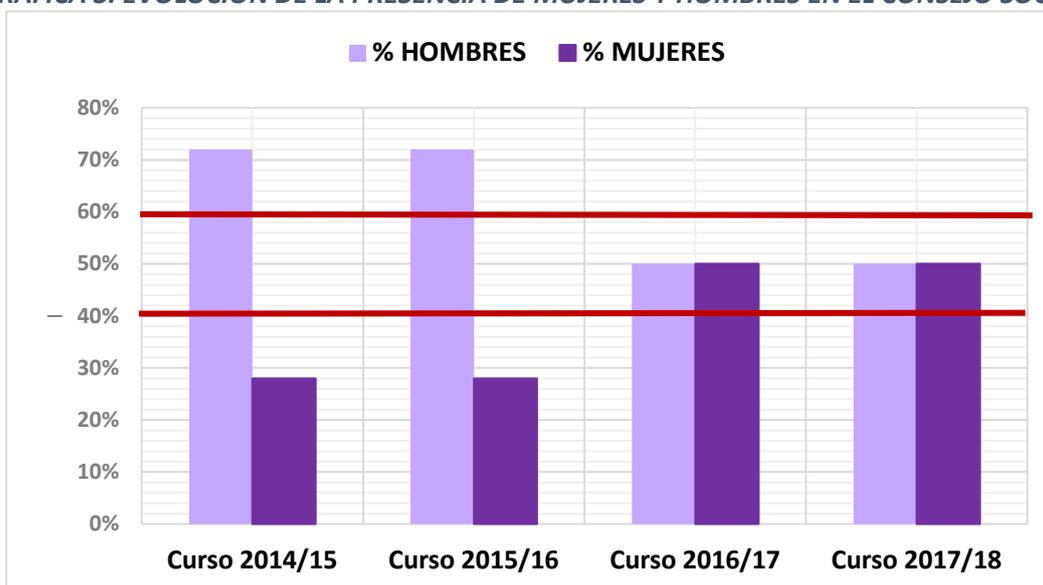
La comparativa con respecto a los datos aportados en el Diagnóstico de Igualdad elaborado en el año 2010, nos muestra que el IPRHM en el año 2009 y en el año 2004 de los tres órganos colegiados de gobierno generales se sitúa por debajo de la franja de paridad. En este sentido, se constata una evolución importante, ya que a partir del curso académico 2016/2017 se alcanza una representación equilibrada en el Consejo social y el Claustro, estando muy cercana a la misma a la composición del Consejo de Gobierno.

TABLA 7. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS DE LA UMA

TIPO	CURSO 2014/2015			CURSO 2015/2016		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
CONSEJO SOCIAL	18 (72,00%)	7 (28,00%)	0,56	18 (72,00%)	7 (28,00%)	0,56
CONSEJO GOBIERNO	39 (69,64%)	17 (30,36%)	0,61	39 (69,64%)	17 (30,36%)	0,61
CLAUSTRO	205 (67,66%)	98 (32,34%)	0,65	205 (67,66%)	98 (32,34%)	0,65
TIPO	CURSO 2016/2017			CURSO 2017/2018		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
CONSEJO SOCIAL	13 (50,00%)	13 (50,00%)	1,00	13 (50,00%)	13 (50,00%)	1,00
CONSEJO GOBIERNO	34 (61,82%)	21 (38,18%)	0,76	34 (61,82%)	21 (38,18%)	0,76
CLAUSTRO	172 (58,50%)	122 (41,50%)	0,83	166 (56,46%)	128 (43,54%)	0,87

Centrándonos en los datos reflejados en la anterior tabla, se puede observar que el **Consejo Social** es el que posee el IPRHM más alto en los cursos académicos 2016/2017 y 2017/2018, llegando a una situación de equilibrio total. También el IPRHM más bajo (0,56) corresponde al Consejo Social en los cursos académicos 2014/2015 y 2015/2016, en los que había una sobrerrepresentación masculina que arrojaba una brecha de 44 puntos porcentuales con respecto a la representación femenina. Esto indica que la evolución de la presencia de mujeres en el Consejo Social ha sido muy significativa, ya que a partir del curso académico 2016/2017 la presencia femenina en el Consejo Social se ha incrementado en 22 puntos porcentuales con respecto a los dos cursos académicos anteriores, lo que ha supuesto pasar de una sobrerrepresentación masculina en este órgano en los cursos académicos 2014/15 y 2015/16, a alcanzarse una situación de equilibrio total (aumentan cerca de un 86% el número de mujeres representantes en este órgano colegiado).

GRÁFICA 3. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO SOCIAL

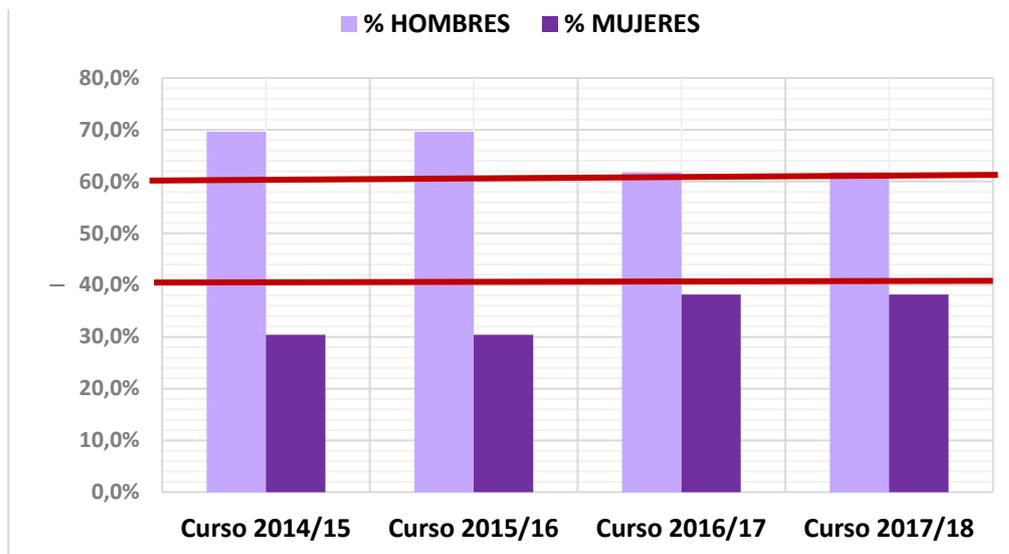


Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

En cuanto al **Consejo de Gobierno**, en los dos primeros cursos académicos objeto de análisis, el número de miembros que conformaba este órgano era de 56, siendo 39 hombres y 17 mujeres, lo que indica una sobrerrepresentación masculina. En los dos últimos cursos objeto de análisis, el número de miembros pasa a ser de 55 personas, 34 hombres y 21 mujeres, lo que indica una sobrerrepresentación masculina también pero más cerca de la paridad.

Tal y como se observa en la gráfica 4, ha habido un aumento de la presencia de mujeres en el Consejo de Gobierno en los dos últimos cursos académicos de 7,82 puntos porcentuales, situándose actualmente la representación femenina en este órgano colegiado en un 38,18%, ligeramente por debajo de la franja de paridad. Podría no llegar a ser paritaria debido a que hay 12 miembros elegidos por y de entre Decanatos de Facultad y Direcciones de ETS que, como hemos visto anteriormente, suponen un 70,59% de hombres y un 29,41% de mujeres.

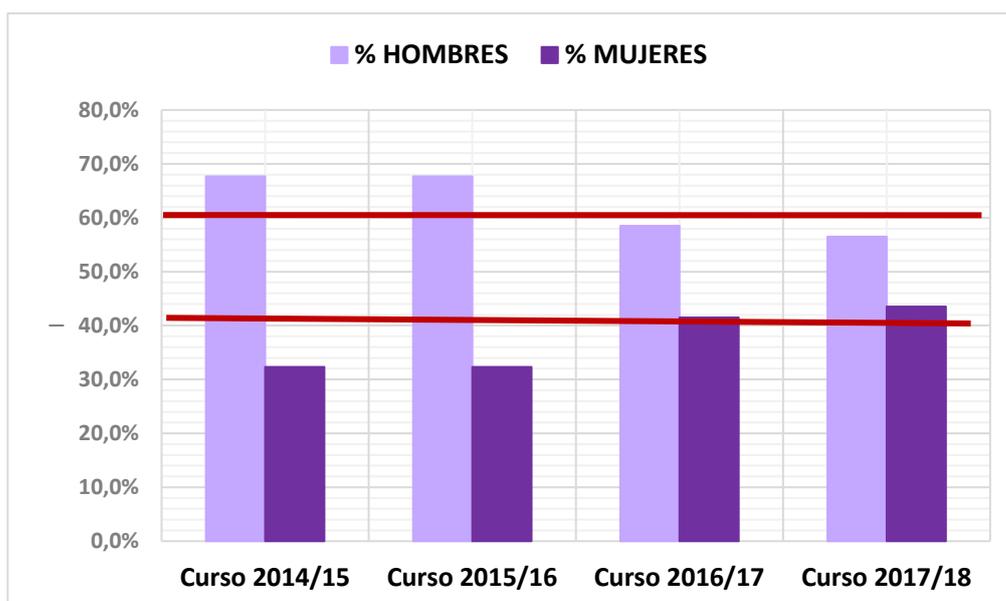
GRÁFICA 4. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO DE GOBIERNO



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

En relación al **Claustro**, en el curso académico 2014/2015 y 2015/2016 el IPRHM era de 0,65 lo que indica una sobrerrepresentación masculina en este órgano colegiado. En el curso académico 2016/2017 y 2017/2018 el número de mujeres que forman parte de este órgano aumenta considerablemente, llegándose a alcanzar la paridad, aunque aún hay una distancia de 12,92 puntos porcentuales más de hombres que de mujeres.

GRÁFICA 5. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CLAUSTRO



Fuente:

Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

2.2.2. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN JUNTAS DE CENTRO

En la tabla y gráfica siguientes se reflejan los datos del número de hombres y mujeres que forman parte de las Juntas de Facultad y de E.T.S. de los centros universitarios de la UMA en el curso académico 2017/2018.

Las juntas de centro en las que hay sobrerrepresentación masculina son las de las E.T.S., y las Facultades de Ciencias y de Medicina, siendo la junta de centro de Telecomunicaciones donde se evidencia la brecha más significativa, la cual arroja una diferencia de 62,16 puntos porcentuales.

Los centros que cuentan con sobrerrepresentación femenina en sus Juntas de Facultad son las Facultades de Ciencias de la Comunicación, Ciencias de la Educación, Psicología y Logopedia y Ciencias de la Salud. De estos centros, es la Facultad de CC. de la Educación donde existe mayor brecha, situándose ésta en 26,98 puntos porcentuales de diferencia.

En el resto de centros se cumple la paridad, siendo las más cercana a la situación de equilibrio total la Juntas de Centro de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

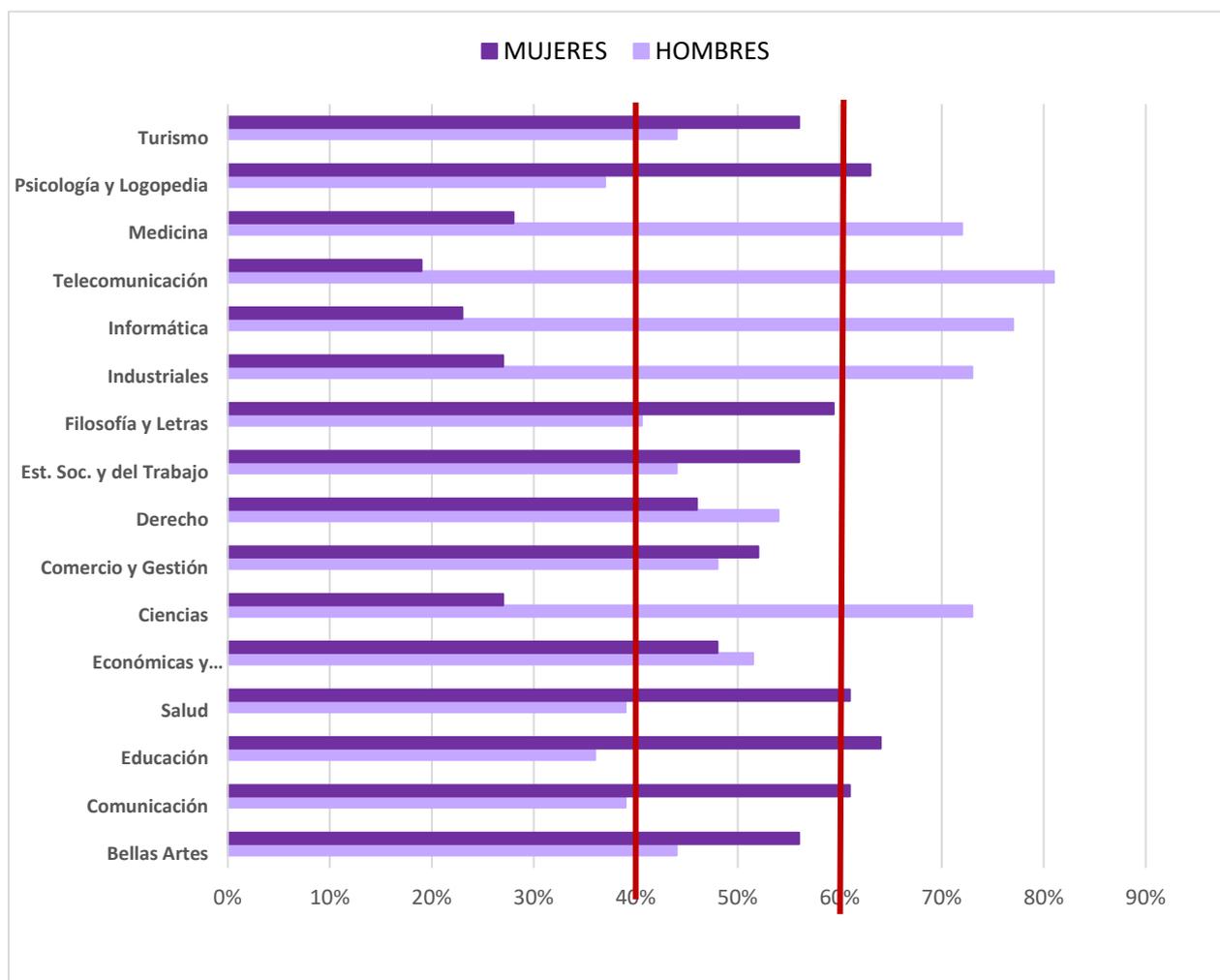
Observando estos datos vemos que en el 31,25% de los centros hay una sobrerrepresentación masculina en sus Juntas, en el 25,00% sobrerrepresentación femenina y, en el 43,75% de los centros se cumple la paridad en cuanto a la composición de hombres y mujeres en sus juntas de facultad.

TABLA 8. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS JUNTAS DE CENTRO. CURSO 2017/2018

TIPO	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
E.T.S DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	24 (72,73%)	9 (27,27%)	0,55
E.T.S DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	24 (77,42%)	7 (22,58%)	0,45
E.T.S DE TELECOMUNICACIÓN	30 (81,08%)	7 (18,92%)	0,38
ESTUDIOS SOCIALES Y DEL TRABAJO	15 (44,12%)	19 (55,88%)	1,11
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	17 (51,52%)	16 (48,48%)	0,97
BELLAS ARTES	15 (44,12%)	19 (55,88%)	1,11
CC. DE LA EDUCACIÓN	12 (36,36%)	21 (63,64%)	1,27
CC. DE LA SALUD	13 (39,39%)	20 (60,61%)	1,21
CIENCIAS	24 (72,73%)	9 (27,27%)	0,54
COMERCIO Y GESTIÓN	14 (48,28%)	15 (51,72%)	1,03
CC. DE LA COMUNICACIÓN	13 (39,39 %)	20 (60,61%)	1,21
DERECHO	18 (54,55%)	15 (45,45%)	0,91
FILOSOFIA Y LETRAS	13 (40,63%)	19 (59,37%)	1,19
MEDICINA	23 (71,88%)	9 (28,12%)	0,56
PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	12 (37,50%)	20 (62,50%)	1,25
TURISMO	15 (44,12%)	19 (55,88%)	1,12

La E.T.S. de Arquitectura no está incluida en este cómputo ya que no dispone de Junta de Centro.

**GRÁFICA 6. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS JUNTAS DE CENTRO.
CURSO 2017/2018**



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social. La E.T.S. de Arquitectura no está incluida en este cómputo ya que no dispone de Junta de Centro.

Analizando los datos por áreas de conocimiento, vemos que donde hay menor presencia de mujeres es en las juntas de Facultad y E.T.S. de los centros que imparten titulaciones adscritas a las ramas de conocimiento de “Ingenierías y Arquitectura” y de “Ciencias”, mostrándose una sobrerrepresentación masculina que impide alcanzar la paridad. En las ramas de “Arte y Humanidades”, “Ciencias de la Salud” y “Ciencias Sociales y Jurídicas” las mujeres son mayoría sin romperse la paridad.

**TABLA 9. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS JUNTAS DE CENTRO
SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2017/2018**

RAMAS	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
ARTE Y HUMANIDADES	28 (42%)	38 (58%)	1,15
CIENCIAS	24 (73%)	9 (27%)	0,55
CIENCIAS DE LA SALUD	48 (50%)	49 (50%)	1,01
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	104 (45%)	125 (55%)	1,09
INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA	78 (77%)	23 (23%)	0,45

La E.T.S. de Arquitectura no está incluida en este cómputo ya que no dispone de Junta de Centro.

De los datos aportados por el Diagnóstico de Igualdad del año 2010 se constató que en Ciencias de la Salud, Psicología y Ciencias de la Comunicación, la presencia de mujeres estaba ligeramente por encima de la de hombres. Otro grupo de centros: Derecho, Económicas y Empresariales, Estudios sociales y del Trabajo, Empresariales o Turismo se encontraban dentro de la paridad o muy cerca de ella. Sin embargo, en el resto de centros el desequilibrio era importante: mientras que en Ciencias, Medicina, Informática, Telecomunicaciones y, antigua Politécnica, la desigualdad era manifiesta, con índices que oscilaban entre el 0,4 y 0,6, en el caso de Ingeniería industrial el IPRHM alcanzaba un valor tan sólo de 0,18.

En la actualización del diagnóstico de 2014, los Centros sin paridad por sobrerrepresentación masculina en sus Juntas eran Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Ingeniería de Telecomunicaciones, CC. Económicas y Empresariales, Ciencias, Derecho y Medicina, y sin paridad por sobrerrepresentación femenina Filosofía y Letras.

En 2018 continúan con una sobrerrepresentación masculina Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Ingeniería de Telecomunicaciones, Ciencias y Medicina y de ellos incluso se amplió la brecha en Informática y Medicina. La sobrerrepresentación femenina se ha modificado en 2018 ya que Filosofía y Letras pasó a la franja paritaria mientras que Ciencias de la Salud, CC. de la Educación, CC. de la Comunicación y Psicología y Logopedia sobrepasaron el 60% de mujeres en sus Juntas de Centro. Pueden verse los detalles por centro en la tabla y gráfica nº 7.

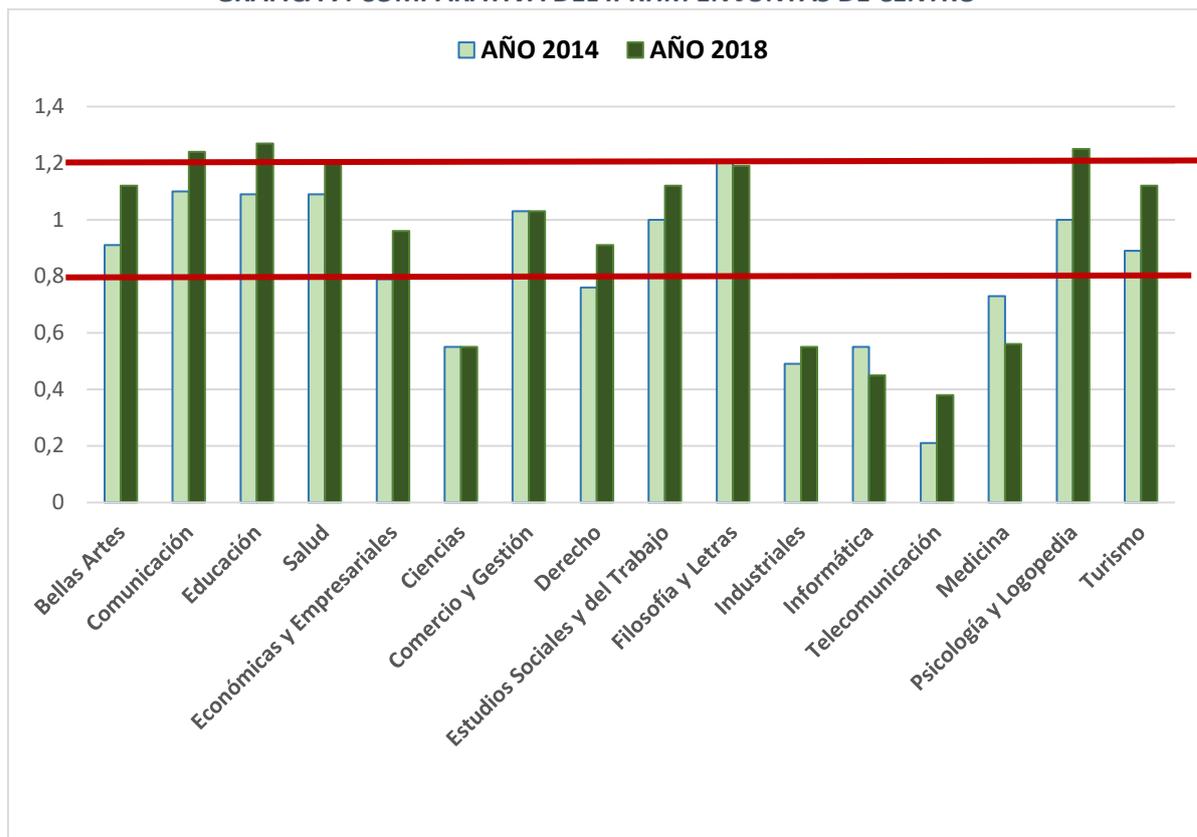
TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN JUNTAS DE CENTRO

TIPO	AÑO 2014			AÑO 2018		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
INDUSTRIALES	50 (75,76%)	16 (24,24%)	0,49	24 (72,73%)	9 (27,27%)	0,55
INFORMÁTICA	24 (72,73%)	9 (27,27%)	0,55	24 (77,42%)	7 (22,58%)	0,45
TELECOMUNICACIÓN	34 (89,47%)	4 (10,53%)	0,21	30 (81,08%)	7 (18,92%)	0,38
SALUD	15 (45,45%)	18 (54,55%)	1,09	13 (39,39%)	20 (60,61%)	1,21
BELLAS ARTES	18 (54,55%)	15 (45,45%)	0,91	15 (44,12%)	19 (55,88%)	1,12
EDUCACIÓN	15 (45,45%)	18 (54,55%)	1,09	12 (36,36%)	21 (63,64%)	1,27
ECONÓMICAS Y EMPR.	20 (60,61%)	13 (39,39%)	0,79	17 (51,51%)	16 (48,49%)	0,96
CIENCIAS	24 (72,73%)	9 (27,27%)	0,55	24 (72,73%)	9 (27,27%)	0,55
COMERCIO Y GESTIÓN	15 (48,39%)	16 (51,61%)	1,03	14 (48,28%)	15 (51,72%)	1,03
COMUNICACIÓN	14 (45,16%)	17 (54,84%)	1,10	13 (39,39%)	20 (60,61%)	1,24
DERECHO	18 (62,07%)	11 (37,93%)	0,76	18 (54,55%)	15 (45,45%)	0,91
EST.SOC. Y TRABAJO	17(50,00%)	17 (50,00%)	1,00	15 (44,12%)	19 (55,88%)	1,12
FILOSOFIA Y LETRAS	13 (39,39%)	20 (60,61%)	1,21	13 (40,62%)	19 (59,38%)	1,19
MEDICINA	21 (63,64%)	12 (36,36%)	0,73	23 (71,88%)	9 (28,12%)	0,56
PSICOLOGÍA /LOGOPEDIA	19 (50%)	19 (50%)	1,00	12 (37,50%)	20 (62,50%)	1,25
TURISMO	20 (55,56%)	16 (44,44%)	0,89	15 (44,12%)	19 (55,88%)	1,12

Para hacer esta comparativa se ha unificado las cifras del nº de integrantes de las juntas de centro de la E.T.S. de Ingeniería Industrial y la Escuela Politécnica Superior en el año 2014 a fin de compararla con los datos del año 2018 (estos dos centros se unificaron después de la realización de la anterior actualización del diagnóstico de igualdad).

La E.T.S. de Arquitectura no está incluida en este cómputo ya que no dispone de Junta de Centro.

GRÁFICA 7. COMPARATIVA DEL IPRHM EN JUNTAS DE CENTRO



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social. La E.T.S. de Arquitectura no está incluida en este cómputo ya que no dispone de Junta de Centro.

2.2.3. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN CONSEJOS DE DEPARTAMENTO

Los porcentajes de mujeres y hombres en los distintos Consejos de Departamento de la UMA se indican en la tabla 11:

- En el 40,85% de los departamentos universitarios hay una sobrerrepresentación masculina en sus consejos, siendo el departamento que cuenta con menos presencia femenina en su consejo el de “Electrónica”, llegando a ser la brecha entre ambos géneros de 92 puntos porcentuales.
- En el 9,86 % de los departamentos universitarios hay una sobrerrepresentación femenina en sus consejos, siendo el departamento de “Psicología Evolutiva y de la Educación” donde se establece la brecha mayor, ya que las mujeres suponen una diferencia de 40 puntos porcentuales con respecto a los hombres.
- En el 49,30% de los departamentos universitarios hay paridad en la representación de su órgano colegiado.

**TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CONSEJOS DE DEPARTAMENTO.
CURSO 2017/2018**

DEPARTAMENTOS	HOMBRES	MUJERES
ALGEBRA, GEOMETRÍA Y TOPOLOGÍA	64%	36%
ANÁLISIS MATEMÁTICO, ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA Y MATEMÁTICA APLICADA	74%	26%
ANATOMÍA HUMANA, MEDICINA LEGAL E HISTORIA DE LA CIENCIA	54%	46%
ARQUITECTURA DE COMPUTADORES	79%	21%
ARTE Y ARQUITECTURA	64%	36%
BIOLOGÍA ANIMAL	54%	46%
BIOLOGÍA CELULAR, GENÉTICA Y FISIOLÓGÍA	38%	62%
BIOLOGÍA MOLECULAR Y BIOQUÍMICA	64%	36%
BIOLOGÍA VEGETAL	40%	60%
CIENCIA POLÍTICA, DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y DERECHO PROCESAL	43%	57%
CIENCIAS HISTÓRICAS	70%	30%
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y PUBLICIDAD	45%	55%
CONTABILIDAD Y GESTIÓN	48%	52%
DERECHO CIVIL, DERECHO ECLESIAÍSTICO DEL ESTADO Y DERECHO ROMANO	40%	60%
DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA	57%	43%
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	64%	36%
DERECHO FINANCIERO Y FILOSOFÍA DEL DERECHO	64%	36%
DERECHO PRIVADO ESPECIAL	40%	60%
DERECHO PÚBLICO	54%	46%
DIDÁCTICA DE LA MATEMÁTICA, DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS SOCIALES Y DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES	60%	40%
DIDÁCTICA DE LAS LENGUAS, LAS ARTES Y EL DEPORTE	47%	53%
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	85%	15%
ECOLOGÍA Y GEOLOGÍA	68%	32%
ECONOMÍA APLICADA (ESTADÍSTICA Y ECONOMETRÍA)	52%	48%
ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)	44%	56%
ECONOMÍA APLICADA (HACIENDA PÚBLICA, POLÍTICA ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA)	66%	34%
ECONOMÍA APLICADA (MATEMÁTICAS)	55%	45%
ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	56%	44%
ELECTRÓNICA	96%	4%
ENFERMERÍA	48%	52%
ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS, BIOQUÍMICA E INMUNOLOGÍA	77%	23%
EXPRESIÓN GRÁFICA, DISEÑO Y PROYECTOS	78%	22%
FARMACOLOGÍA Y PEDIATRÍA	36%	64%
FILOLOGÍA ESPAÑOLA, ITALIANA, ROMÁNICA, TEORÍA DE LA LITERATURA Y LITERATURA COMPARADA	47%	53%
FILOLOGÍA GRIEGA, ESTUDIOS ÁRABES, LINGÜÍSTICA GENERAL, DOCUMENTACIÓN Y FILOLOGÍA LATINA	43%	57%
FILOLOGÍA INGLESA, FRANCESA Y ALEMANA	34%	66%
FILOSOFÍA	76%	24%
FINANZAS Y CONTABILIDAD	54%	46%
FÍSICA APLICADA I	70%	30%
FÍSICA APLICADA II	79%	21%
FISIOLOGÍA HUMANA, HISTOLOGÍA HUMANA, ANATOMÍA PATOLÓGICA Y EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTIVA	44%	56%
FISIOTERAPIA	57%	43%

GEOGRAFÍA	63%	37%
HISTORIA DEL ARTE	60%	40%
HISTORIA MODERNA Y CONTEMPORÁNEA	52%	48%
INGENIERÍA CIVIL, DE MATERIALES Y FABRICACIÓN	77%	23%
INGENIERÍA DE COMUNICACIONES	77%	23%
INGENIERÍA DE SISTEMAS Y AUTOMÁTICA	75%	25%
INGENIERIA ELECTRICA	86%	14%
INGENIERÍA MECÁNICA, TÉRMICA Y DE FLUIDOS	83%	17%
INGENIERÍA QUÍMICA	59%	41%
LENGUAJES Y CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN	78%	22%
MATEMÁTICA APLICADA	74%	26%
MEDICINA Y DERMATOLOGÍA	72%	28%
MICROBIOLOGÍA	52%	48%
PERIODISMO	56%	44%
PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO	37%	63%
PSICOBIOLOGÍA Y METODOLOGÍA DE LAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO	42%	58%
PSICOLOGÍA BÁSICA	53%	47%
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	30%	70%
PSICOLOGÍA SOCIAL, TRABAJO SOCIAL, ANTROPOLOGÍA SOCIAL Y ESTUDIOS DE ASIA ORIENTAL	45%	55%
QUÍMICA ANALÍTICA	44%	56%
QUÍMICA FÍSICA	52%	48%
QUÍMICA INORGÁNICA, CRISTALOGRAFÍA Y MINERALOGÍA	65%	35%
QUÍMICA ORGÁNICA	61%	39%
RADIOLOGÍA Y MEDICINA FÍSICA, OFTALMOLOGÍA Y OTORRINOLARINGOLOGÍA	60%	40%
SALUD PÚBLICA Y PSIQUIATRIA	59%	41%
TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA	85%	15%
TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDUCACIÓN	51%	49%
TEORÍA E HISTORIA ECONÓMICA	57%	43%
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	35%	65%

3. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

La plantilla de personal docente e investigador de la UMA está compuesta por un total de 2.449 personas⁴; de éstas, la mayoría son hombres ya que suponen en la actualidad el 60,92% de la totalidad de la misma, siendo el número de profesoras el 39,08% de la plantilla docente. Comparando estos datos con los obtenidos en la actualización del diagnóstico del año 2014 (había un 65% de hombres y un 35% de mujeres), se ha pasado de una sobrerrepresentación masculina en la composición de la plantilla docente a una situación muy cercana a la paridad.

Dentro de este sector de la comunidad universitaria se diferencian dos grupos:

- Los que pertenecen a los **cuerpos docentes universitarios** (cátedras y titularidades de universidad y escuela universitaria) un total de 1.203 docentes, correspondiendo este porcentaje al 49,12% del total de la plantilla. En estas categorías docentes no se cumple la paridad con 30,18 puntos porcentuales de diferencia, más profesores que profesoras (65,09% de hombres y 34,91% de mujeres).
- Entre las distintas categorías de **profesorado contratado en régimen laboral** hay adscritos 1.246 docentes, correspondiendo este porcentaje al 50,88% del total de la plantilla. En estas categorías docentes, la composición por género está más cercana que en las categorías correspondientes a los cuerpos docentes universitarios (hay una distancia de 13,81 puntos porcentuales) y se cumple la paridad, ya que el 56,90% son profesores y el 43,09% son profesoras.

En cuanto a la estabilidad:

- Las categorías docentes con **vinculación permanente** (con nombramiento o con contrato indefinido) son las cátedras de universidad y de escuela universitaria y las titularidades de universidad y de escuela universitaria, además de la categoría de profesorado contratado doctor y profesorado colaborador (a extinguir). Si hacemos un análisis por género de este profesorado con vinculación permanente, el cual supone un total de 1.453 personas (el 59,33% del total de la plantilla de PDI de la UMA,) vemos que la estabilidad laboral favorece más a los hombres que a las mujeres, ya que el 37,85% son profesoras y el 62,15% profesores.
- El grupo de profesorado que **no tiene vinculación permanente** conformado por 996 personas, supone un 40,67% del total de la plantilla. Este grupo está formado por las categorías docentes de profesorado ayudante doctor, profesorado asociado, profesorado emérito, profesorado sustituto interino, profesorado visitante y personal investigador (Juan de la Cierva, Ramón y Cajal y otros). En este grupo sí se cumple la paridad ya que un 40,86% son profesoras y un 59,14% profesores.

⁴ Estos datos están referidos a octubre de 2018

3.1. DISTRIBUCIÓN DEL PDI PERTENECIENTE A LOS CDU

Como se ha visto con anterioridad, en los cuerpos docentes universitarios hay una sobrerrepresentación masculina, ya que el 65,09% son hombres y el 34,91% mujeres. En la tabla 12 y la gráfica 8, se puede consultar la distribución de profesorado perteneciente a los cuerpos docentes universitarios distribuido por categoría profesional. Como se puede observar, en el mapa de la evolución académica de mujeres y hombres en la Universidad de Málaga según se asciende en las categorías académicas e investigadoras, se produce una mayor presencia de hombres y una menor presencia de mujeres.

La distribución de plazas del personal docente e investigador en el cuerpo de cátedras de universidad supone el 13,43% del total de la plantilla. En la categoría de titularidades de universidad y cátedras de escuela universitaria se encuentra un 32,13% del total de la plantilla docente, y un 3,55% de personal docente se encuentra adscrito en la categoría de titularidades de escuela universitaria.

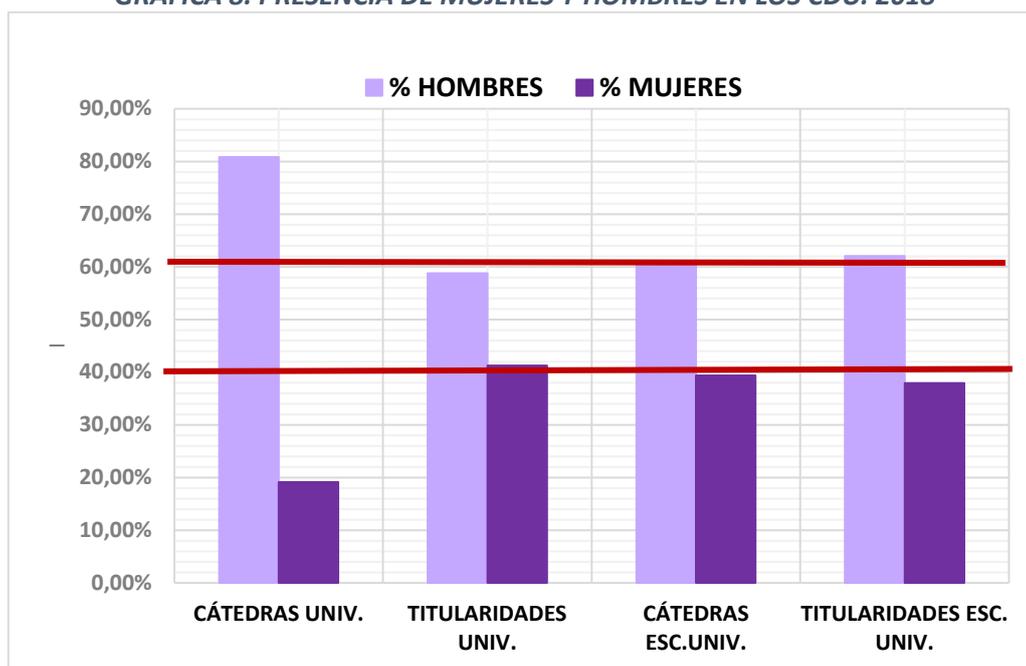
La distribución general del profesorado de la UMA a finales de 2018 refleja que en cualquiera de los niveles académicos de los cuerpos docentes universitarios la presencia femenina es estadísticamente menor que la masculina, si bien varía de unas categorías a otras. Destaca, por la mayor brecha de género la situación en las **cátedras de universidad**, donde la distancia entre ambos sexos es la más alta (un 80,85% de catedráticos frente a un 19,15% de catedráticas), con una brecha de 61,7 puntos porcentuales.

En la categoría de **profesorado titular de universidad** se alcanza la paridad, aunque hay aún una diferencia de 17,50 puntos porcentuales más de hombres que de mujeres.

En la distribución de profesorado en las cátedras de escuela universitaria y titularidades de escuela también hay sobrerrepresentación masculina, aunque la distribución por género en las cátedras está cercana a la paridad.

TABLA 12. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. 2018

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CATEDRÁTICOS/AS DE UNIV.	266 (80,85%)	63 (19,15%)	329	0,38
PROFESORES/AS TITULARES UNIV.	443 (58,75%)	311 (41,25%)	754	0,82
CATEDRÁTICOS/AS DE ESC. UNIV.	20 (60,61%)	13 (39,39%)	33	0,78
PROFESORES/AS TITULATES ESC. UNIV.	54 (62,07%)	33 (37,93%)	87	0,76
TOTAL	783 (65,09%)	420 (34,91%)	1.203	0,7

GRÁFICA 8. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CDU. 2018

Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

3.1.1. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

El porcentaje de profesoras catedráticas de universidad se mantiene exactamente igual que en el año 2014 (en torno al 19%). Con estos datos, se observa un gran estancamiento en cuanto a la presencia femenina en esta categoría docente, ya que aunque ha aumentado en 62 plazas el número de cátedras universitarias, 50 de ellas han sido ocupadas por hombres. Añadir a este dato, que tanto hombres como mujeres han aumentado su presencia en las cátedras en un 23% en los últimos cuatro años.

El número de plazas correspondientes a titularidades de universidad y cátedras de escuela universitaria⁵ ha decrecido en los últimos cuatro años un 9%, habiendo disminuido la presencia femenina en las mismas en un 2% y la masculina en un 19%. Comparando la distribución de PDI en las categorías de titularidades de universidad y cátedras de escuela universitaria con respecto a 2014, se observa que ha habido un incremento de representación femenina de 4 puntos porcentuales (de un 37% a un 41%), por lo que se ha pasado de una sobrerrepresentación masculina a la paridad.

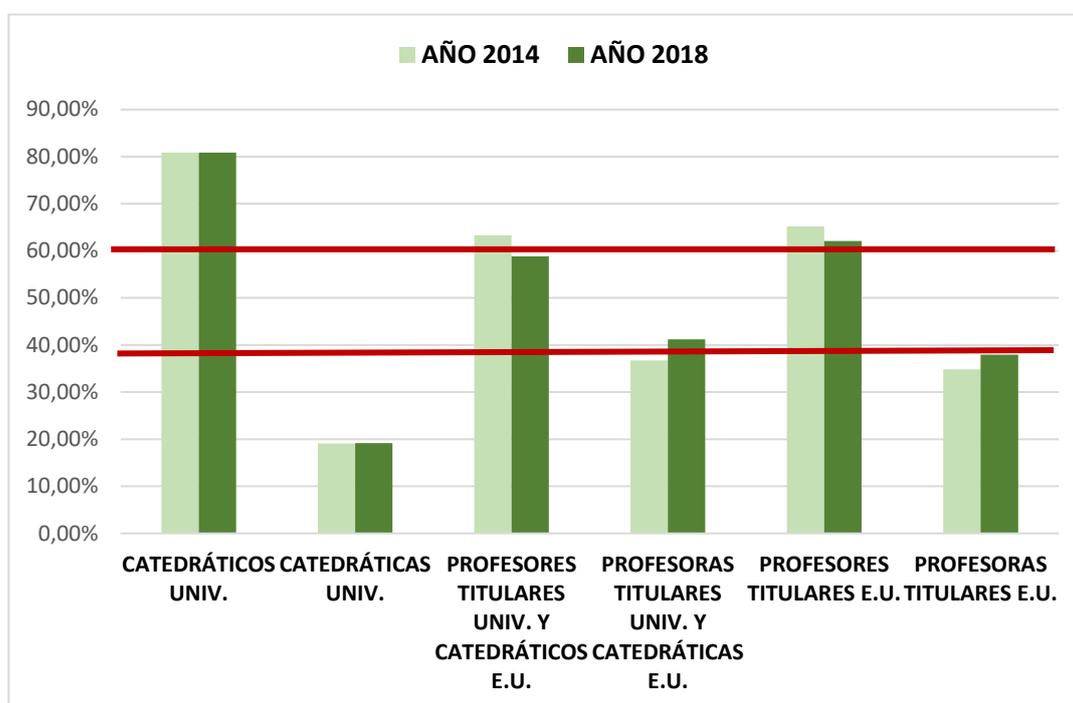
Aunque en el grupo de titularidades de escuela universitaria ha aumentado el porcentaje de mujeres respecto al porcentaje de hombres en 2 puntos porcentuales (de un 36% a un 38%), sigue sin alcanzarse la paridad.

⁵ En este análisis se está integrando titulares de universidad con cátedras de escuela universitaria a fin de compararlo con el diagnóstico del año 2014.

TABLA 13. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. 2018

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL		IPRHM	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
CÁTEDRAS UNIV.	216 (80,89%)	266 (80,85%)	51 (19,10%)	63 (19,15%)	267	329	0,38	0,38
TITULARID. UNIV. CÁTEDRAS EU	548 (63,28%)	463 (58,83%)	318 (36,72%)	324 (41,17%)	866	787	0,73	0,82
TITULARIDADES EU	103 (65,19%)	54 (62,07%)	55 (34,81%)	33 (37,93%)	158	87	0,70	0,76
TOTAL	867 (67,16%)	783 (65,09%)	424 (32,84%)	420 (34,91%)	1.291	1.203	0,66	0,70

GRÁFICA 9. COMPARATIVA DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CDU. 2018



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

3.2. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL

Entre las distintas categorías de profesorado contratado en régimen laboral hay adscritas 1.246 personas, de las que el 56,90% son profesores y el 43,09% son profesoras, por tanto, se cumple la paridad.

Entre las categorías de profesorado contratado en régimen laboral con vinculación permanente nos encontramos con:

- **Profesorado contratado doctor.** Esta categoría docente representa el 8,94% de toda la plantilla de personal docente de la UMA. En este grupo de profesorado se cumple la paridad, siendo 5,02 puntos porcentuales más las mujeres que los hombres.

-Profesorado colaborador. Esta categoría docente la conforman solo un 1,26 % del P.D.I. de la UMA, siendo paritaria la composición de la misma con 3,22 puntos porcentuales más profesores que profesoras.

Entre las categorías de profesorado contratado en régimen laboral **que no tienen vinculación permanente** se encuentran:

-Profesorado Ayudante doctor. Supone un 5,06 % del total de la plantilla de personal docente de la UMA, y en ella se cumple la paridad con 4,84 puntos porcentuales más hombres que mujeres ocupando estas plazas.

-Profesorado Asociado. El mayor número de docentes no permanentes se concentra en esta categoría (suponen un 47,51% del profesorado contratado en régimen laboral y un 24,17 % de la plantilla docente total). En este grupo no se llega a alcanzar la paridad, con una sobrerrepresentación masculina que arroja una brecha de género de 32,10 puntos porcentuales.

-Profesorado sustituto interino. El profesorado sustituto interino supone un 10,00% del total de la plantilla docente en el año 2018, siendo uno de las pocas categorías en las que hay un número superior de mujeres que de hombres (7,76 puntos porcentuales).

-Profesorado emérito. En esta categoría se encuentra sólo un 0,53% de la plantilla. Dentro de la misma, el porcentaje de mujeres es muy inferior al de hombres, ya que éstas suponen un 7,69% del total de este colectivo.

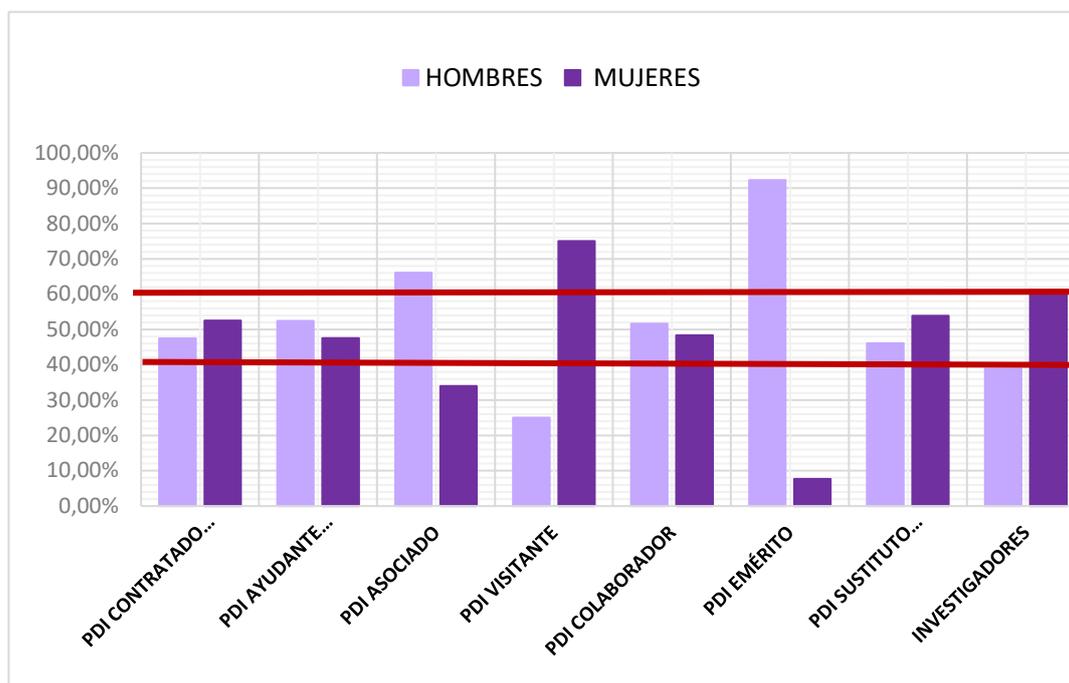
-Profesorado visitante. En esta categorías hay sobrerrepresentación femenina.

-Personal investigador (Juan de la Cierva, Ramón y Cajal y otros). En esta categoría hay una sobrerrepresentación femenina que arroja una brecha de 22,22 puntos porcentuales.

TABLA 14. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL. 2018

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
PROFESORADO ASOCIADO	391 (66,05%)	201 (33,95%)	592	0,68
PROFESORADO SUSTITUTO INTERINO	113 (46,12%)	132 (53,88%)	245	1,08
PROFESORADO CONTRATADO DOCTOR	104 (47,49%)	115 (52,51%)	219	1,05
PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR	65 (52,42%)	59 (47,58%)	124	0,95
PROFESORADO COLABORADOR	16 (51,61%)	15 (48,39%)	31	0,97
PERS. INVESTIGADOR (JUAN DE LA CIERVA/ PROYECTOS JOVENES INVESTIGADORES/RAMON Y CAJAL)	7 (38,89%)	11 (61,11%)	18	1,22
PROFESORADO EMÉRITO	12 (92,30%)	1 (7,69%)	13	0,15
PROFESORADO VISITANTE	1 (25,00%)	3 (75,00%)	4	1,5
TOTAL	720 (57,78%)	526 (42,22%)	1.246	0,84

GRÁFICA 10. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES ENTRE EL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL. 2018



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

3.2.1. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL.

- **Profesorado contratado doctor.** Tanto en el año 2014 como en la actualidad, se cumple la paridad en esta categoría docente, habiendo variado poco la distribución de ambos sexos en la misma (2,12 puntos porcentuales).

-**Profesorado colaborador.** Tanto en el año 2014 como en la actualidad hay una situación de equilibrio, estando muy cercana a la paridad la distribución de ambos géneros en la ocupación de estas plazas.

-**Profesorado Ayudante doctor.** Tanto en 2014 como en 2018 se cumple la paridad, habiendo disminuido en 6,65 puntos porcentuales el número de profesoras.

-**Profesorado Asociado.** Hay sobrerrepresentación masculina en los dos periodos analizados quedando lejana la paridad en esta categoría docente.

-**Profesorado sustituto interino.** Se cumple la paridad en las dos fechas de estudio, habiendo más profesoras que profesores en ambos periodos.

-**Profesorado emérito.** Hay sobrerrepresentación masculina en los dos periodos objeto de estudio.

-Personal investigador (Juan de la Cierva, Ramón y Cajal y otros). Se ha pasado de una sobrerrepresentación masculina en el año 2014 a una sobrerrepresentación femenina en la actualidad.

TABLA 15. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PDI CONTRATADO LABORAL

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL		IPRHM	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
PROFESORADO ASOCIADO	410 (69,37%)	391 (66,05%)	181 (30,63%)	201 (33,95%)	591	592	0,61	0,68
PROFESORADO SUSTITUTO INTERINO	38 (45,24%)	113 (46,12%)	46 (54,76%)	132 (53,88%)	84	245	1,10	1,08
PROFESORADO CONTRATADO DOCTOR	93 (45,37%)	104 (47,49%)	112 (54,63%)	115 (52,51%)	205	219	1,09	1,05
PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR	27 (45,76%)	65 (52,42%)	32 (54,23%)	59 (47,58%)	59	124	1,08	0,95
PROFESORADO COLABORADOR	37 (48,68%)	16 (51,61%)	39 (51,31%)	15 (48,39%)	76	31	1,03	0,97
PERS. INVESTIGADOR (JUAN DE LA CIERVA, RAMÓN Y CAJAL, OTROS)	10 (38,89%)	7 (38,89%)	4 (61,11%)	11 (61,11%)	14	18	0,57	1,22
PROFESORADO EMÉRITO	3 (100,00%)	12 (92,31%)	0 (0,00%)	1 (7,69%)	3	13	0,00	0,15

3.3. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADORA

En la tabla y gráfica siguientes se hace un análisis de la distribución del personal docente e investigador según la categoría investigadora⁶.

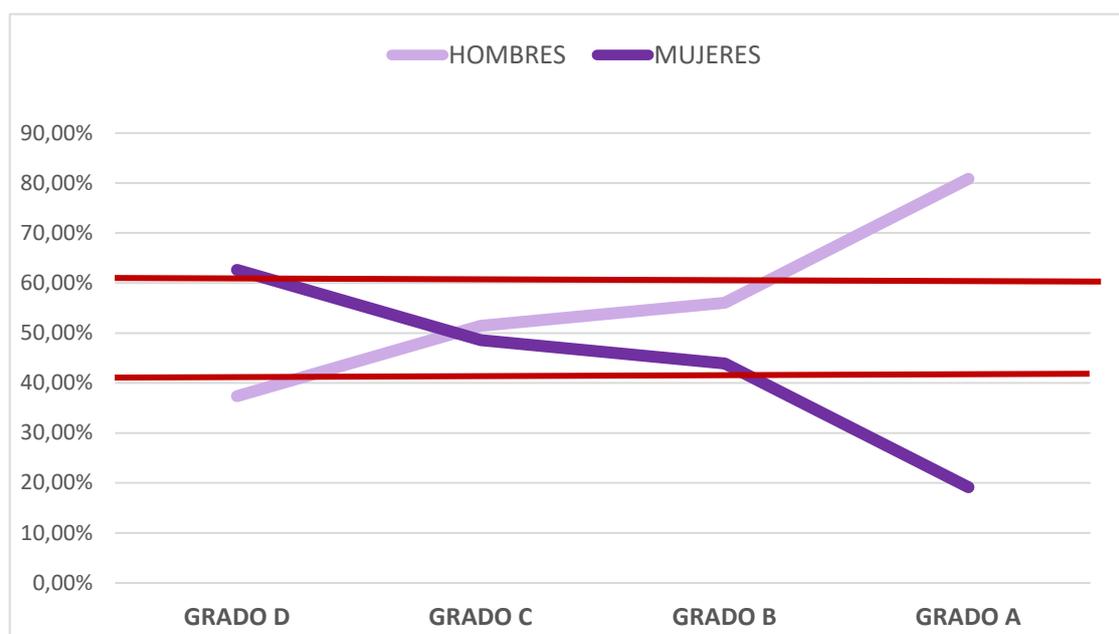
Observamos que en la categoría investigadora Grado A es donde hay una sobrerrepresentación masculina muy fuerte al estar compuesta la misma por las cátedras universitarias. En el resto de categorías hay paridad, estando más cercana a la situación de equilibrio total el Grado C (donde hay 2,9 puntos porcentuales más de profesores que de profesoras).

⁶ En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie She Figures de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de la UMA. El Grado A incluye al profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad, el Catedrático de Escuela Universitaria, el profesorado contratado doctor y al personal con contrato del Programa "Ramón y Cajal". El Grado C incluye el personal con contrato de los programas "Juan de la Cierva" y "Miguel Servet", y el personal con otros contratos postdoctorales, al profesorado ayudante doctor y al profesorado visitante. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) y al profesorado ayudante.

TABLA 16. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADORA. 2018

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
GRADO A	266 (80,85%)	63 (19,15%)	329	0,38
CÁTEDRAS UNIV.	266 (80,85%)	63 (19,15%)	329	0,38
GRADO B	568 (56,07%)	445 (43,93%)	1.013	0,88
TITULARIDADES UNIV. CÁTEDRAS ESC. UNIV.	463 (58,83%)	324 (41,17%)	787	0,82
PROF. CONTRATADO DOCTOR	104 (47,49%)	115 (52,51%)	219	1,05
RAMÓN Y CAJAL	1 (14,29%)	6 (85,71%)	7	1,71
GRADO C	71 (51,45%)	67 (48,55%)	138	0,97
JUAN DE LA CIERVA	5 (50,00%)	5 (50,00%)	10	1,00
PROF. AYUDANTE DOCTOR	65 (52,42%)	59 (47,58%)	124	0,95
PROFESORADO VISITANTE	1 (25,00%)	3 (75,00%)	4	1,50
GRADO D	74 (59,68%)	50 (40,32%)	124	0,81
PROY. JÓVENES INVESTIGADORES	1 (100,00%)	0 (0,00%)	1	0,00
PERS. INVESTIGADOR FORMACIÓN	73 (59,35%)	50 (40,65%)	123	0,81

GRÁFICA 11. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADORA. 2018



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.
 Grado A: Cátedras de Universidad/Grado B: Titularidades de Universidad, Cátedras de Escuela Universitaria, Prof. Contratado Doctor y Ramón y Cajal/ Grado C: Prof. Ayudante Doctor, Juan de la Cierva y Prof. Visitante/ Grado D: Proyectos Jóvenes Investigadores y Pers. Investigador en formación.

3.4. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN ADSCRIPCIÓN A CENTROS

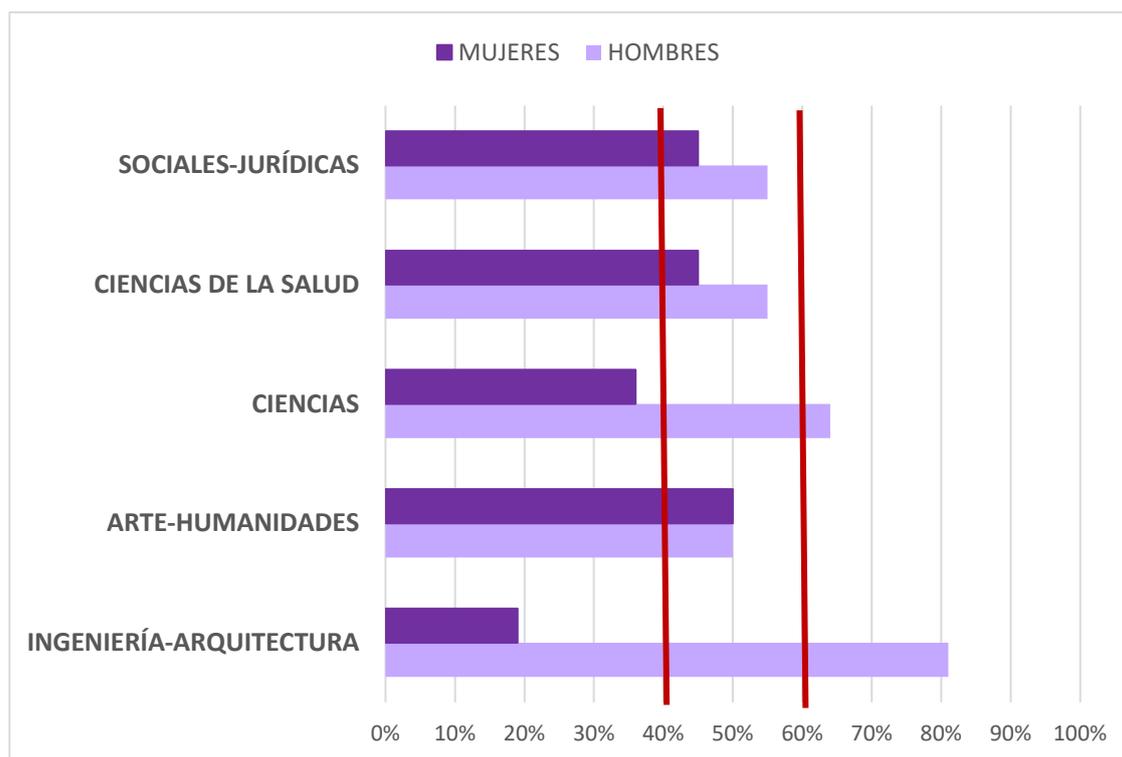
Entre las razones que explican la mayor presencia de hombres en el personal docente e investigador de la UMA está la concentración de estos en determinadas ramas del conocimiento caracterizadas por un elevado grado de masculinización como es el caso de “Ingeniería y Arquitectura”, en las que su representación alcanza el 80,92% del total frente al 19,08 % de

mujeres, o en la rama de “Ciencias” con un 63,85% de representación masculina y un 36,15% femenina. Las ramas de conocimiento de “Arte-Humanidades”, “Jurídico-social” y “Salud” son las únicas que cumplen con los criterios de paridad en cuanto al número de docentes de ambos sexos con destino de plaza en los centros que imparten grados adscritos a esas ramas, situándose la primera en una situación de equilibrio total.

TABLA 17. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS SEGÚN RAMAS DE CONOCIMIENTO. AÑO 2018

RAMAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
ARTE Y HUMANIDADES	152 (49,84%)	153 (50,16%)	305	1,00
CIENCIAS	189 (63,85%)	107 (36,15%)	296	0,36
CIENCIAS DE LA SALUD	293 (55,28%)	237 (44,72%)	530	0,89
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	438 (54,82%)	361 (45,18%)	799	0,90
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	420 (80,92%)	99 (19,08%)	519	0,38

GRÁFICA 12. PORCENTAJE PDI CON DESTINO DE PLAZA SEGÚN RAMA DE CONOCIMIENTO. 2018



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

La distribución del P.D.I. según Centros, varía dependiendo de la rama de conocimiento a la que esté adscrito. En la rama de conocimiento de “Ingeniería y Arquitectura” no se cumple la paridad en cuanto a la distribución del profesorado en ninguno de los centros que imparten titulaciones adscritas a esta rama. El IPRHM más bajo se da en Ingeniería Industrial, donde hay una diferencia de 68,16 puntos porcentuales entre profesores y profesoras. Le sigue Informática

con una diferencia de 61,54 puntos, Arquitectura con una diferencia de 57,7 puntos y por último, Telecomunicaciones con una diferencia de 54,9 puntos porcentuales entre docentes de ambos sexos.

**TABLA 18. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS.
RAMA DE INGENIERÍA-ARQUITECTURA. 2018**

CENTROS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
TELECOMUNICACIONES	102	79 (77,45%)	23 (22,55%)	0,45
ARQUITECTURA	52	41 (78,85%)	11 (21,15%)	0,42
INFORMÁTICA	208	168 (80,77%)	40 (19,23%)	0,38
INGENIERÍA INDUSTRIAL	157	132 (84,08%)	25 (15,92%)	0,32

En la rama de conocimiento de “Arte y Humanidades” se cumple la paridad en los dos centros que imparten titulaciones adscritas a esta rama, aunque la diferencia en puntos porcentuales entre docentes de ambos sexos es más alta en la Facultad de Bellas Artes siendo esta de 15,16.

**TABLA 19. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS.
RAMA DE ARTE Y HUMANIDADES. 2018**

CENTROS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
FILOSOFÍA Y LETRAS	272	133 (48,90%)	139 (51,10%)	1,02
BELLAS ARTES	33	19 (57,58%)	14 (42,42%)	0,85

En la rama de conocimiento de “Ciencias” no se cumple la paridad, habiendo una diferencia de 27,7 puntos porcentuales entre profesores y profesoras.

**TABLA 20. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS.
RAMA DE CIENCIAS. 2018**

CENTROS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
CIENCIAS	296	189 (63,85%)	107 (36,15%)	0,72

En la rama de “Ciencias de la Salud”, se cumple la paridad en la Facultad de CC de la Salud y en la Facultad de Psicología y Logopedia. Es en la Facultad de Medicina donde se da una situación de desequilibrio habiendo una diferencia entre profesores y profesoras de 29,24 puntos porcentuales.

**TABLA 21. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS.
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD. 2018**

CENTROS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	178	81 (45,51%)	97 (54,49%)	1,09
CC. DE LA SALUD	92	44 (47,83%)	48 (52,17%)	1,04
MEDICINA	260	168 (64,62%)	92 (35,38%)	0,70

En la rama de conocimiento de “Ciencias Sociales y Jurídicas” se cumple la paridad en todos los centros, estando la Facultad de CC. de la Comunicación y la de Ciencias de la Educación muy cerca de una situación de equilibrio total entre profesores y profesoras.

**TABLA 22. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS.
RAMA SOCIALES-JURÍDICAS. 2018**

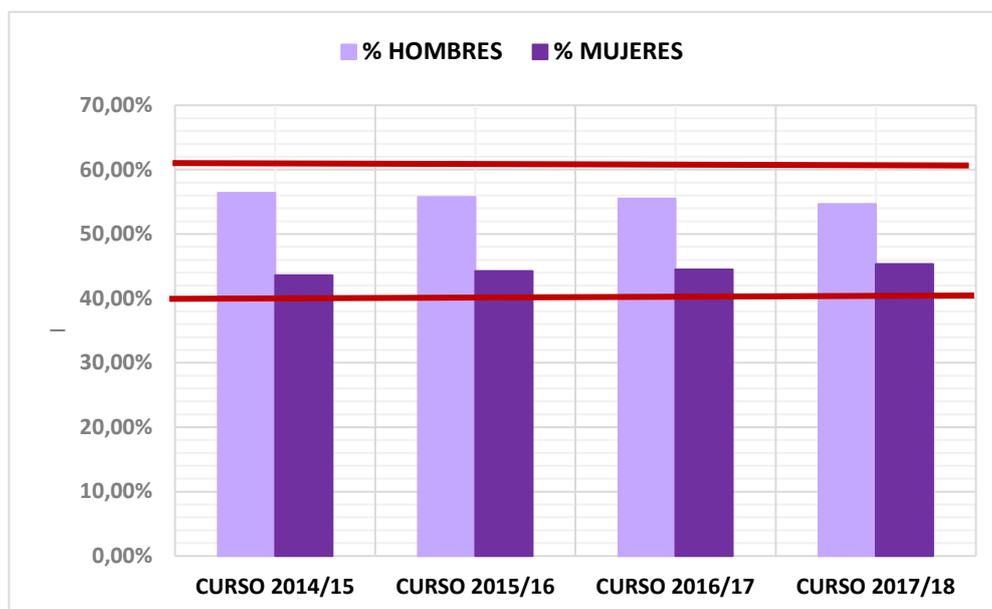
CENTROS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
COMUNICACIÓN	101	49 (48,51%)	52 (51,49%)	1,03
DERECHO	187	101 (54,01%)	86 (45,99%)	0,92
EDUCACIÓN	207	113 (54,59%)	94 (45,41%)	0,90
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	304	175 (57,57%)	129 (42,43%)	0,85

3.5. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON TITULACIÓN DE DOCTOR/A

En este apartado se muestra la evolución del número de PDI doctor, desagregado por sexo, a lo largo de los últimos cursos académicos. Como se observa en la tabla y gráfica siguientes, aunque se cumple la paridad, la proporción es mayor en hombres en todos los cursos, si bien hay una tendencia al equilibrio total.

TABLA 23. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PDI DOCTOR

CURSOS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
CURSO 2014/2015	4.086	2.304 (56,39%)	1.782 (43,61%)	0,87
CURSO 2015/2016	4.182	2.331 (55,74%)	1.851 (44,26%)	0,88
CURSO 2016/2017	4.336	2.406 (55,49%)	1.930 (44,51%)	0,89
CURSO 2017/2018	4.420	2.417 (54,68%)	2.003 (45,32%)	0,90

GRÁFICA 13. EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PDI CON TÍTULO DE DOCTOR

Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

3.6. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA INVESTIGACIÓN

3.6.1. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN RECONOCIDOS

El mayor número de sexenios de investigación lo ostenta el personal docente e investigador del cuerpo de cátedras y titularidades de universidad, con un total de 2.534 sexenios reconocidos, teniendo el 70,84% de ellos los catedráticos y profesores titulares de universidad y un 29,16% de sexenios las catedráticas y profesoras titulares de universidad.

En las cátedras y titularidades de universidad prácticamente se mantiene la misma proporción entre la distribución de sexenios y el porcentaje de profesorado adscrito a las mismas (Ver tabla 12 y 24). Es en las cátedras y titularidades de escuela donde varía esta proporción, ya que hay adscritos a las primeras un 60,61% de hombres y ostentan un 66,67% de los sexenios de investigación, mientras en las segundas se invierte la proporción a favor de las mujeres ya que hay adscritas un 37,93% de profesoras y tienen el 57,14% de los sexenios de investigación.

TABLA 24. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON VINCULACIÓN PERMANENTE CON SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN RECONOCIDOS. 2018

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	1.289	1.040 (80,68%)	249 (19,32%)	0,39
TITULARIDADES UNIVERSIDAD	1.245	755 (60,64%)	490 (39,36%)	0,79
CÁTEDRAS EU	30	20 (66,67%)	10 (33,33%)	0,67
TITULARIDADES EU	7	3 (42,86%)	4 (57,14%)	1,14
PDI CONTRATADO DOCTOR	103	62 (60,19%)	41 (39,81%)	0,79
PROFESORADO COLABORADOR	2	0 (0%)	2 (100%)	2,00
TOTAL	2.676	1.880 (70,25%)	796 (29,75%)	0,59

En la tabla siguiente se muestra por curso académico el número de sexenios de investigación reconocidos que tienen acumulados los investigadores e investigadoras en la UMA.

TABLA 25. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN RECONOCIDOS

CURSOS ACADÉMICOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
2014/2015	1.742 (72,37%)	665 (27,63%)	2.407	0,55
2015/2016	1.807 (72,40%)	689 (27,60%)	2.496	0,55
2016/2017	1.978 (70,39%)	832 (29,61%)	2.810	0,59
2017/2018	1.951 (70,89%)	801 (29,11%)	2.752	0,58

La disminución del total de sexenios de investigación en el último curso puede ser debido a que se aumentó el número de éstos considerablemente en el curso 2016/17 (en 310) y a jubilaciones.

3.6.2. DISTRIBUCIÓN DEL PDI EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN ACTIVOS

Los contratos de investigación son los más frecuentes, habiendo disminuido estos considerablemente a lo largo de los cuatro cursos académicos (de 711 a 265 contratos) y aumentado la participación masculina en 9,34 puntos porcentuales. En todos los periodos analizados, se evidencia un déficit de la presencia investigadora de mujeres, habiendo una sobrerrepresentación masculina.

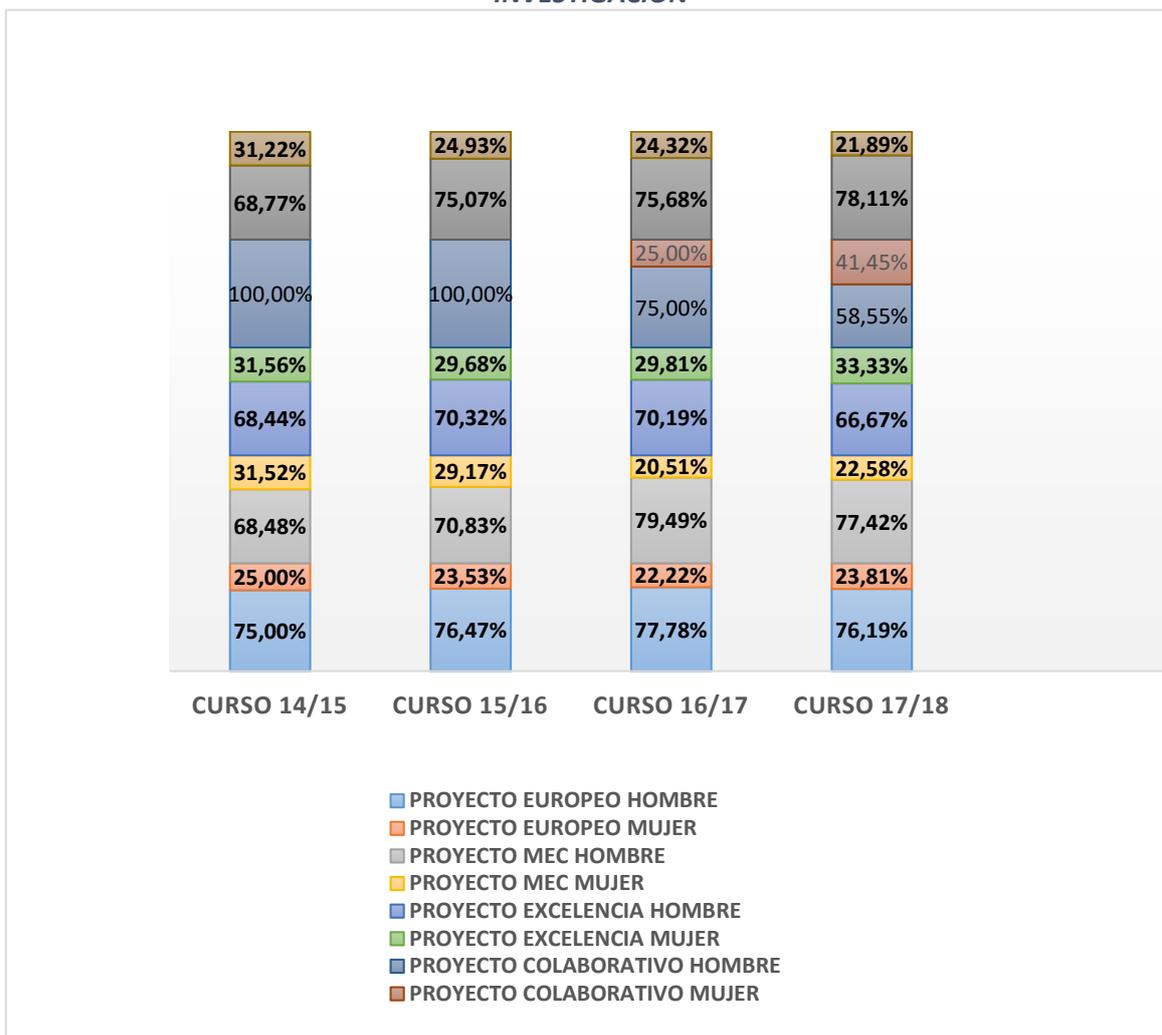
El número de proyectos colaborativos ha aumentado considerablemente en el último curso académico, en el que se constata un equilibrio en el reparto de los mismos por género.

En cuanto a la participación en proyectos europeos, proyectos del MEC y proyectos de excelencia, se constata que hay una sobrerrepresentación masculina en todos los cursos. En los dos primeros, la participación por género se ha disminuido, habiendo descendido en los proyectos del Ministerio la proporción de mujeres hasta 8,94 puntos porcentuales.

TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN TIPOS DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR CURSO ACADÉMICO

TIPO	CURSOS ACADÉMICOS							
	2014/2015		2015/2016		2016/2017		2017/2018	
	H	M	H	M	H	M	H	M
PROYECTO EUROPEO	45	15	39	12	21	6	16	5
	75,00%	25,00%	76,47%	23,53%	77,78%	22,22%	76,19%	23,81%
PROYECTO MEC	176	81	102	42	93	24	48	14
	68,48%	31,52%	70,83%	29,17%	79,49%	20,51%	77,42%	22,58%
PROYECTO EXCELENCIA	180	83	154	65	113	48	50	25
	68,44%	31,56%	70,32%	29,68%	70,19%	29,81%	66,67%	33,33%
PROYECTO COLABORATIVO	4	0	3	0	9	3	89	63
	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	75,00%	25,00%	58,55%	41,45%
CONTRATO	489	222	506	168	364	117	207	58
	68,77%	31,22%	75,07%	24,93%	75,68%	24,32%	78,11%	21,89%
SUBTOTAL	894	401	804	287	600	198	410	165
	(69,03%)	(30,97%)	(73,69%)	(26,31%)	(75,19%)	(24,81%)	(71,30%)	(28,70%)
TOTAL	1.295		1.091		798		575	

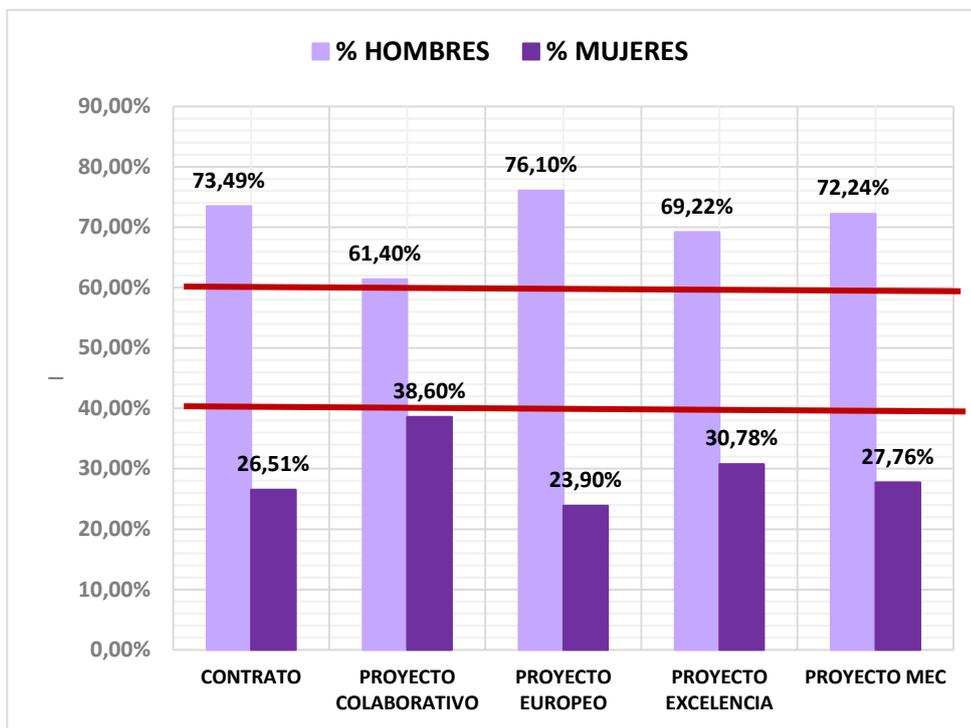
GRÁFICA 14. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN TIPO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

Analizando los cursos académicos de forma conjunta (gráfica 15), vemos que en ningún tipo de proyecto de investigación hay un equilibrio entre hombres y mujeres, estando más cercano a la paridad la categoría de “proyectos colaborativos”. Son los proyectos europeos donde la brecha es más pronunciada, con una diferencia de 52,20 puntos porcentuales entre hombres y mujeres.

GRÁFICA 15. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN TIPO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

4. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UMA

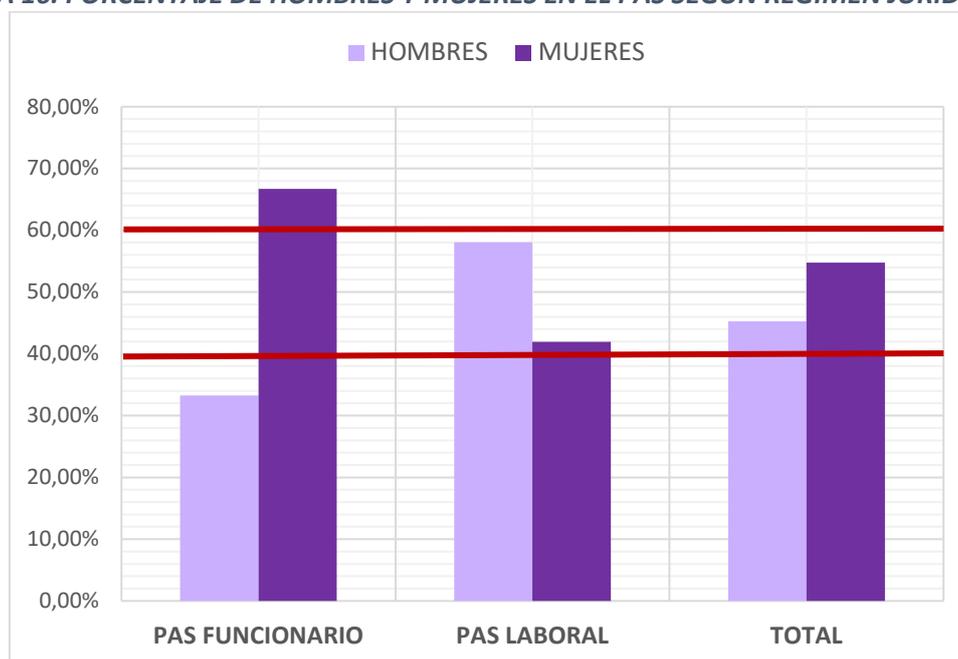
A final del año 2018 el colectivo profesional del P.A.S. es paritario con 9,5 puntos porcentuales de diferencia, más trabajadoras que trabajadores.

Del total del colectivo profesional del PAS (1.412 personas), es personal funcionario el 51,70 % y personal laboral el 48,30%. En la composición del personal funcionario hay una sobrerrepresentación femenina que arroja una diferencia de 33,42 puntos porcentuales entre ambos géneros. La distribución del personal laboral es paritaria, con más hombres que mujeres (16,12 puntos porcentuales de diferencia).

TABLA 27. DISTRIBUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS SEGÚN RÉGIMEN JURÍDICO. 2018

P.A.S	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
FUNCIONARIO	243 (33,29%)	487 (66,71%)	730	1,33
LABORAL	396 (58,06%)	286 (41,94%)	682	0,84
TOTAL	639 (45,25%)	773 (54,75%)	1.412	1,09

GRÁFICA 16. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS SEGÚN RÉGIMEN JURÍDICO. 2018



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

4.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PAS FUNCIONARIO SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL

Entre el **PAS funcionario**, el grupo profesional más numeroso es el Grupo C⁷. Este grupo lo conforma el 71,78% del PAS funcionario y el 37,11% del total de la plantilla de PAS de la UMA. A finales de 2018 este grupo profesional muestra una fuerte sobrerrepresentación femenina que marca una distancia de 45,80 puntos porcentuales entre ambos géneros. Es en esta categoría (la más baja en la escala) donde las mujeres funcionarias tienen una presencia más elevada.

Es interesante realizar un análisis por categoría profesional:

- **Escala administrativa:** hay una sobrerrepresentación femenina, ya que las mujeres ocupan el 76,01% de las plazas, que arroja una diferencia de 52,02 puntos porcentuales con respecto a los hombres.
- **Técnicos/as auxiliares de bibliotecas:** la sobrerrepresentación femenina es menor, ya que la diferencia porcentual con respecto a los hombres es de 24,58 puntos.
- **Técnicos/as auxiliares de informática:** a pesar de la sobrerrepresentación femenina que hay en el grupo C (72,90%), paradójicamente en esta escala se evidencia una fuerte sobrerrepresentación masculina que marca una distancia de 60 puntos porcentuales con respecto a las mujeres.

El grupo A⁸ comprende los subgrupos A1 y A2. El personal funcionario perteneciente al grupo A2 supone el 18,90 del PAS funcionario y el 9,77% del total de PAS de la UMA. Este grupo es paritario a pesar de haber una sobrerrepresentación femenina entre el PAS funcionario del 66,71%, por lo que se constata que al igual que con el PDI, en las categorías más altas va disminuyendo proporcionalmente el número de mujeres. En este grupo profesional se integran las categorías de:

- **Gestión Universitaria:** hay una sobrerrepresentación femenina que arroja una brecha entre ambos géneros de 30 puntos porcentuales.
- **Gestión de Sistemas e Informática:** es la única categoría del grupo A2 donde hay una clara sobrerrepresentación masculina que distancia en 57,58 puntos porcentuales a la femenina.
- **Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos:** hay una sobrerrepresentación femenina con una diferencia de 44 puntos porcentuales.

El personal funcionario perteneciente al grupo A1 es paritario, y supone el 9,32% del PAS funcionario y un 4,82% del total de PAS de la UMA. Al igual que en el grupo A2 en el grupo A1 se

⁷ El Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) recoge la clasificación de grupos profesionales: entre el funcionariado, el Grupo C engloba al personal cuyo requisito de formación es la educación secundaria (Subgrupo C1: bachillerato; subgrupo C2: enseñanza secundaria obligatoria y el D, otras titulaciones no previstas en el sistema educativo).

⁸ Se requiere titulación superior. Tras la implantación de nuevas enseñanzas y títulos superiores (Grados) el grupo B deja de tener equivalencia de titulación.

evidencia que a pesar de existir una sobrerrepresentación femenina en el PAS funcionario, cuando se sube de categoría profesional, la proporción de mujeres va disminuyendo.

La distribución por categorías en este Grupo profesional es la siguiente:

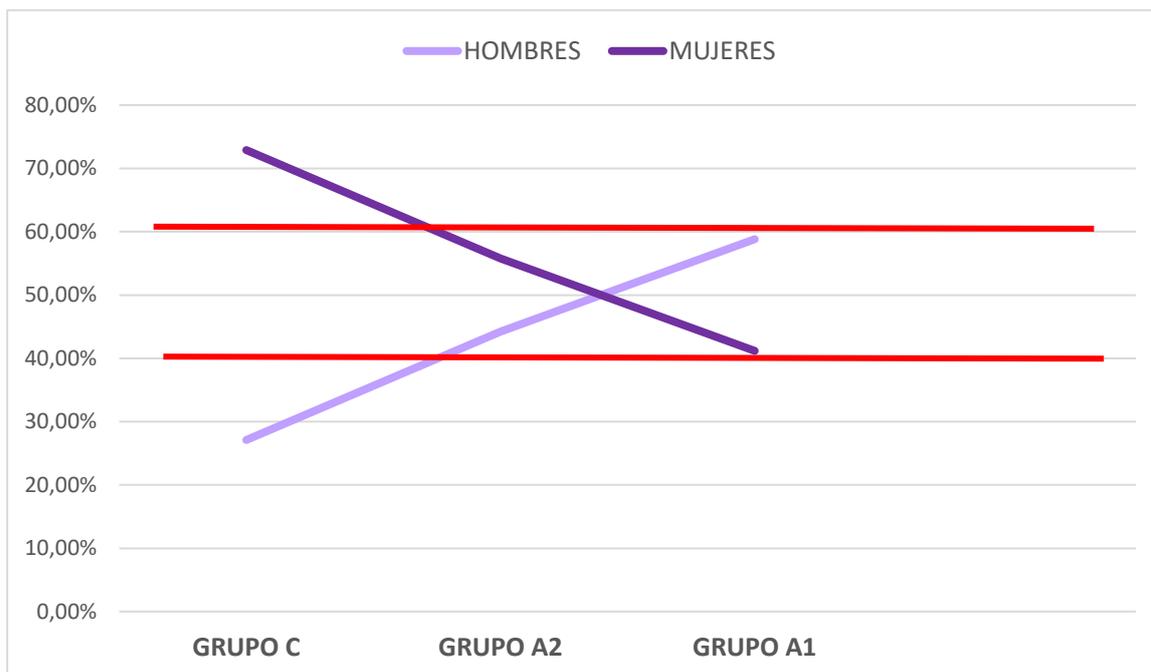
- **Técnicos de gestión:** en esta categoría hay una fuerte sobrerrepresentación masculina que marca 46,66 puntos porcentuales de diferencia.
- **Escala superior de sistemas y tecnologías de la información:** también hay una clara sobrerrepresentación masculina constatando una diferencia de 41,18 puntos porcentuales.
- **Facultativos de archivos bibliotecas y museos:** es la única categoría donde hay una sobrerrepresentación femenina que arroja una diferencia de 42,86 puntos porcentuales.

Tal y como podemos observar en la tabla y gráfica siguientes, en ninguna de las categorías profesionales pertenecientes a los tres grupos se cumple la paridad.

TABLA 28. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS FUNCIONARIO SEGÚN CUERPO O ESCALA. 2018

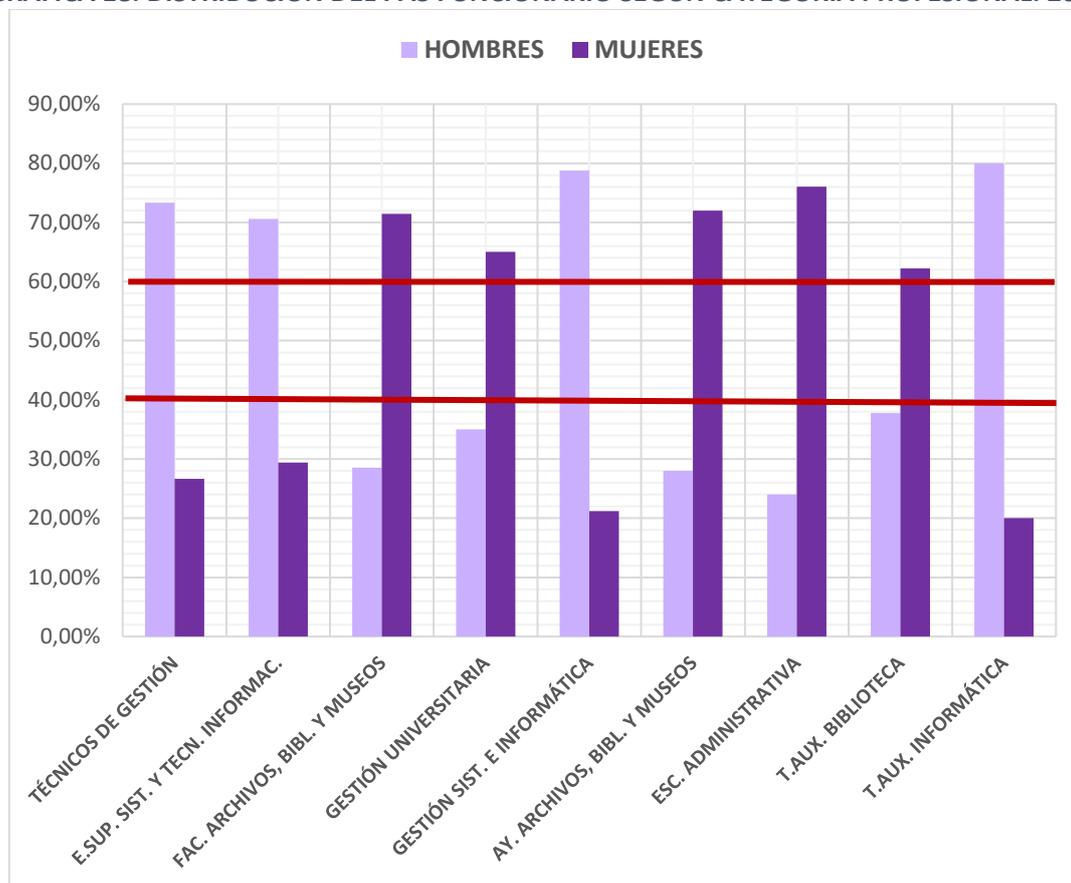
CATEGORÍAS PROFESIONALES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
GRUPO A1	68	40 (58,82%)	28 (41,18%)	0,82
TÉCNICOS DE GESTIÓN	30	22 (73,33%)	8 (26,67%)	0,53
E.S. SIST. Y TECNOLOGÍAS INFORMAC.	17	12 (70,59%)	5 (29,41%)	0,59
FAC. DE ARCHIVOS, BIBL. Y MUSEOS	21	6 (28,57%)	15 (71,43%)	1,43
GRUPO A2	138	61 (44,20%)	77 (55,80%)	1,12
GESTIÓN UNIVERSITARIA	80	28 (35,00%)	52 (65,00%)	1,30
GESTIÓN SIST. E INFORMÁTICA.	33	26 (78,79%)	7 (21,21%)	0,42
AY. ARCHIVOS, BIBL. Y MUSEOS	25	7 (28,00%)	18 (72,00%)	1,44
GRUPO C	524	142 (27,10%)	382 (72,90%)	1,46
ESC.ADMINISTRATIVA	421	101 (23,99%)	320 (76,01%)	1,52
T. AUX. BIBLIOTECA	98	37 (37,76%)	61 (62,24%)	1,24
T. AUX. INFORMÁTICA	5	4 (80,00%)	1 (20,00%)	0,40

GRÁFICA 17. DISTRIBUCIÓN DEL PAS FUNCIONARIO SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. 2018



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

GRÁFICA 18. DISTRIBUCIÓN DEL PAS FUNCIONARIO SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL. 2018



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

4.2. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PAS LABORAL SEGÚN CATEGORÍA LABORAL

Como ya se ha señalado, en el colectivo laboral en general la representación por género está más equilibrada que entre el funcionariado, variando la distribución entre hombres y mujeres dependiendo de la categoría profesional.

El Grupo I⁹ corresponde a titulados/as superiores y supone el 8,50% del PAS laboral y el 4,11% del total del PAS de la UMA. Dentro de este grupo de clasificación, la categoría profesional donde hay adscritas más personas es la de “Titulado superior”, con una sobrerrepresentación femenina. Le sigue la de “Titulado Superior de apoyo a la docencia y la investigación” donde hay una clara sobrerrepresentación masculina. En cualquier caso, aunando todas las clasificaciones laborales de este grupo, arroja un IPRHM de 0,86, lo que indica una situación de equilibrio, aunque hay más trabajadores que trabajadoras (13,80 puntos porcentuales más).

El Grupo II, que está conformado por titulados/as de grado medio y trabajadores sociales, supone el 12,46% del total del personal laboral y el 6,02% del total de PAS de la UMA. En este grupo hay una sobrerrepresentación masculina que marca una distancia de 29,42 puntos porcentuales. Donde mayor plantilla se concentra es en la categoría de “Titulado de grado medio de apoyo a la docencia y la investigación” en la que la sobrerrepresentación masculina señala una brecha de 51,02 puntos porcentuales.

En el Grupo III, conformado por técnicos/as especialistas, conductores mecánicos, encargados de equipo, encargados/as de equipo de conserjería e intérpretes-informadores, es donde se concentra la mayor parte del personal laboral ya que supone el 49,85% del total de laborales y el 24,08% del total de PAS de la UMA. En este grupo profesional hay una sobrerrepresentación masculina que marca una brecha de género de 26,48 puntos porcentuales. Donde hay adscrita más plantilla es en la categoría de “Técnico especialista de laboratorio”, cumpliéndose la paridad en la misma.

En el Grupo IV conformado por técnicos/as auxiliares y socorristas, se concentra el 29,18% de la plantilla de personal laboral y el 14,09% del total de la plantilla de PAS de la UMA. Este grupo muestra una distribución del personal paritaria, habiendo más mujeres que hombres. Donde se concentra mayor número de personal es en la categoría de “Técnicos auxiliares de conserjería” siendo también paritaria la composición de la misma.

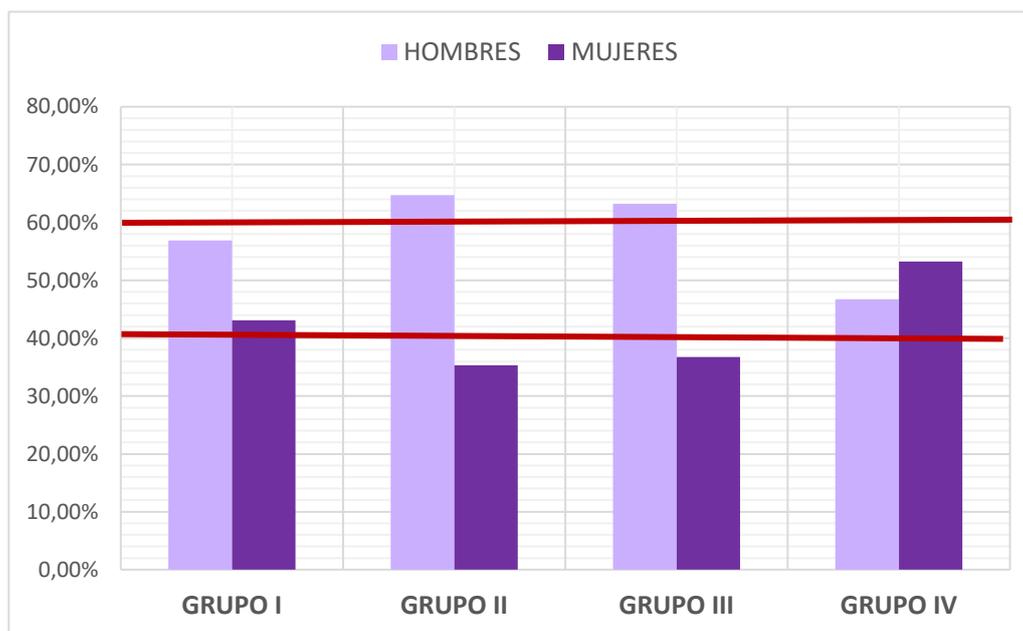
⁹ El Grupo I y II, entre el personal laboral, requiere, para el desempeño de su trabajo estar en posesión de titulación universitaria (de grado superior y de grado medio respectivamente). El Grupo III estar en posesión del título de Bachiller o bien del grado superior de FP. El grupo IV precisa del título de ESO o de otro título de educación primaria (Graduado Escolar o FP). (IV Convenio Colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía).

**TABLA 29. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS LABORAL
SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. 2018**

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
GRUPO I	58	33 (56,90%)	25 (43,10%)	0,86
T.SUP. APOYO DOCENCIA E INVESTIG.	19	14 (73,68%)	5 (26,32%)	0,53
T. SUP. DIRECTOR SERVICIO	2	2 (100,00%)	0 (0,00%)	0,00
T. SUP. PREV. RIESGOS LABORALES	6	3 (50,00%)	3 (50,00%)	1,00
T.S. SERV.TÉC. OBRAS, EQUIP. Y MANT.	2	2 (100,00%)	1 (0,00%)	0,67
T.S. DE PRENSA E INFORMACIÓN	5	2 (40,00%)	3 (60,00%)	1,20
T.SUP. DEPORTES	2	2 (100,00%)	0 (0,00%)	0,00
TITULADO SUPERIOR	22	8 (36,36%)	14 (63,64%)	1,27
GRUPO II	85	55 (64,71%)	30 (35,29%)	0,71
T.G.M. OFICINA PRENSA E INFORMAC.	3	0 (0,00%)	3 (100,00%)	2,00
T.G.M. APOYO DOCENCIA E INVESTIG.	49	37 (75,51%)	12 (24,49%)	0,49
T.G.M. ESCUELAS INFANTILES	3	0 (0,00%)	3 (100,00%)	2,00
T.G.M. MEDIOS AUDIOVISUALES	3	2 (66,67%)	1 (33,33%)	0,66
T.G.M. PREVENCIÓN RIESGOS LAB.	3	2 (66,67%)	1 (33,33%)	0,66
T.G.M. SERV. TEC. OBRAS, EQU. Y MANT	2	2 (100,00%)	0 (0,00%)	0,00
T.G.M. SUBDIRECTOR SERVICIO	2	2 (100,00%)	0 (0,00%)	0,00
TITULADO DE GRADO MEDIO	14	5 (35,71%)	9 (64,29%)	1,29
T.G.M. DEPORTES	4	4 (100,00%)	0 (0,00%)	0,00
TRABAJADOR SOCIAL	2	1 (50,00%)	1 (50,00%)	1,00
GRUPO III	340	215 (63,24%)	125 (36,76%)	0,73
CONDUCTOR MECÁNICO	15	15 (100,00%)	0 (0,00%)	0,00
ENCARGADO DE EQUIPO	17	17 (100,00%)	0 (0,00%)	0,00
ENCARGADO EQUIPO DE CONSERJERÍA	18	7 (38,89%)	11 (61,11%)	1,22
INTÉRPRETE-INFORMADOR	6	2 (33,33%)	4 (66,67%)	1,33
T.ESP. BIBLIOTECA, ARCHIVO Y MUSEO	33	7 (21,21%)	26 (78,79%)	1,58
T.ESP. ESCUELAS INFANTILES	15	0 (0,00%)	15 (100,00%)	2,00
T.ESP. MEDIOS AUDIOVISUALES	15	12 (80,00%)	3 (20,00%)	0,40
T.ESP. DE TELECOMUNICACIONES	3	1 (33,33%)	2 (66,67%)	1,33
T.ESP. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	1	1 (100,00%)	0 (0,00%)	0,00
TÉCNICO ESPECIALISTA	27	15 (55,56%)	12 (44,44%)	0,89
T.ESP. DE ALMACÉN	1	1 (100,00%)	0 (0,00%)	0,00

T.ESP. DE DEPORTES	12	10 (83,33%)	2 (16,67%)	0,33
T.ESP. LABORATORIO	119	70 (58,82%)	49 (41,17%)	0,82
T.ESP. SER. TECN. OBRAS, EQU. Y MANT.	58	57 (98,28%)	1 (1,74%)	0,03
GRUPO IV	199	93 (46,73%)	106 (53,27%)	1,06
SOCORRISTA	4	3 (75,00%)	1 (25,00%)	0,50
T. AUX. HOSTELERIA	9	2 (22,22%)	7 (77,78%)	1,56
T. AUX. SERVICIOS DE CONSERJERÍA	146	61 (41,78%)	85 (58,22%)	1,16
T. AUX. INSTALACIONES DEPORTIVAS	10	6 (60,00%)	4 (40,00%)	0,80
T. AUX. DE ADMINISTRACIÓN	8	0 (0,00%)	8 (100,00%)	2,00
T. AUX. DE ALMACÉN	3	3 (100,00%)	0 (0,00%)	0,00
T. AUX. SER. TECN. OBRAS,EQU. Y MANT.	19	18 (94,74%)	1 (5,26%)	0,11
TOTAL	682	396 (58,06%)	286 (41,94%)	0,84

GRÁFICA 19. COMPOSICIÓN DEL PAS LABORAL SEGÚN GRUPO DE CLASIFICACIÓN. 2018



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

4.3. REPRESENTACIÓN DEL PAS SEGÚN DESTINO

El mayor volumen de personal de administración y servicios se concentra en las Facultades y E.T.S., concretamente el 46,18%, siendo el porcentaje de trabajadoras destinadas en las mismas con respecto al total de efectivos adscritos del 60,28% y de trabajadores del 39,72%.

Si hacemos el análisis por vinculación laboral nos encontramos con:

TABLA 30. PAS DISTRIBUIDO EN CENTROS SEGÚN VINCULACIÓN LABORAL. 2018

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
TOTAL P.A.S.	261 (40,03%)	391 (59,97%)	652	1,20
PERSONAL FUNCIONARIO	95 (28,11%)	243 (71,89%)	338	1,44
PERSONAL LABORAL	230 (62,50%)	138 (37,50%)	368	0,75

- ✓ De las 730 personas que forman el colectivo de PAS funcionario, el 46,30% está destinado en plazas adscritas a los centros universitarios:
 - De las 487 funcionarias, el 49,90% están destinadas a las facultades y E.T.S.
 - De los 243 funcionarios, el 39,09% están destinados a las facultades y E.T.S.

- ✓ De las 682 personas que pertenecen al colectivo de PAS laboral, el 46,04% está destinado a plazas adscritas a los centros universitarios:
 - ✓ de las 286 laborales, el 51,75% están destinadas a las facultades y E.T.S.
 - ✓ de los 396 laborales, el 41,92% están destinados a las facultades y E.T.S.

Si hacemos el análisis por centros, observamos que se alcanza la paridad en siete de ellos; dentro de éstos, es la E.T.S. de Arquitectura donde la distribución de trabajadoras y trabajadores dentro del PAS está más equilibrada, llegando a alcanzar el equilibrio total.

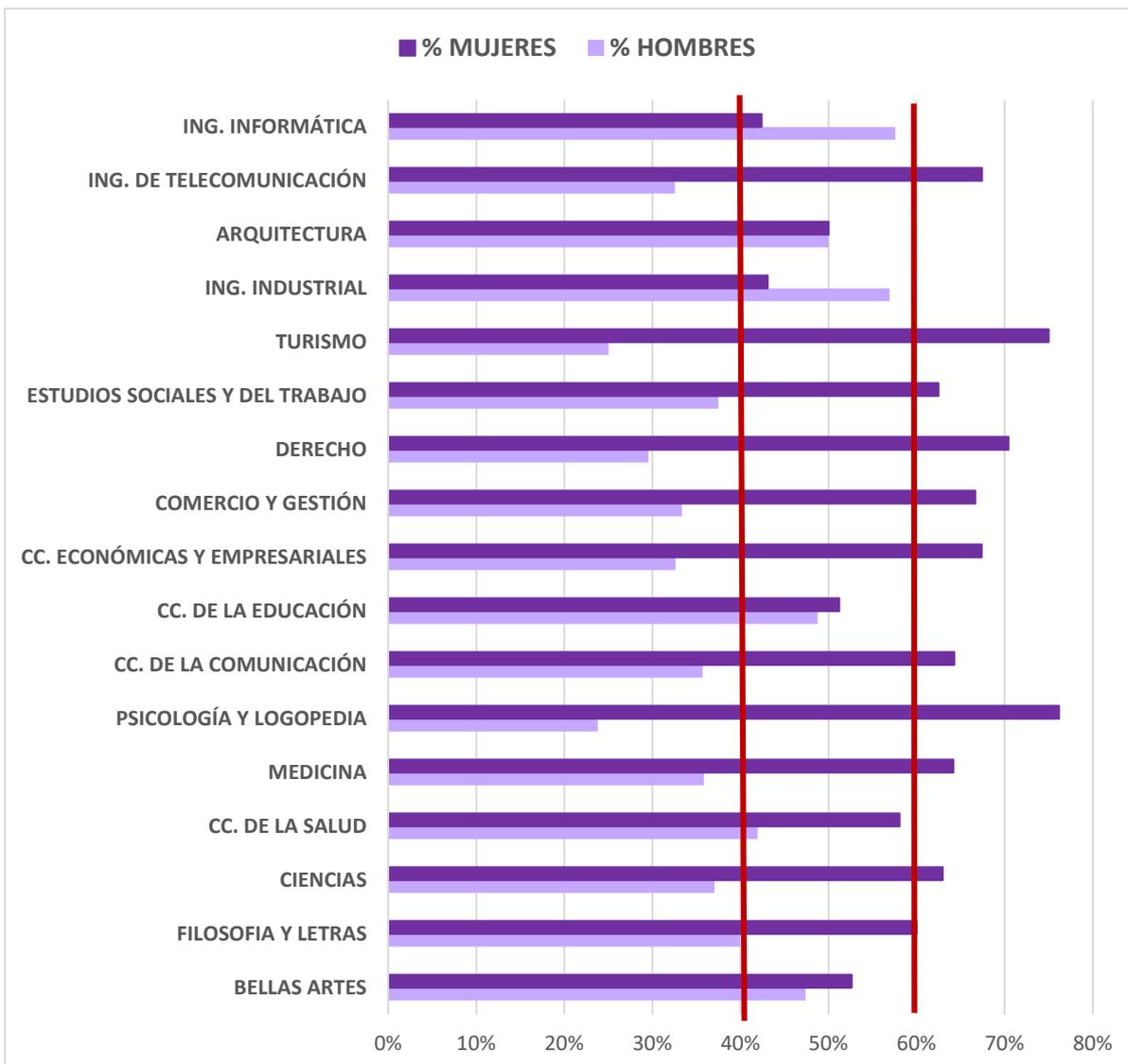
En el resto de centros universitarios hay una sobrerrepresentación femenina, siendo ésta más elevada en la Facultad de Psicología y Logopedia, donde la brecha con respecto a los trabajadores es de 52,38 puntos porcentuales.

TABLA 31. PAS DISTRIBUIDO POR CENTROS. 2018

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
BELLAS ARTES	9 (47,37%)	10 (52,63%)	19	1,05
FILOSOFÍA Y LETRAS	20 (40,00%)	30 (60,00%)	50	1,20
CIENCIAS	30 (37,04%)	51 (62,96%)	81	1,26
CIENCIAS DE LA SALUD	13 (41,94%)	18 (58,06%)	31	1,16
MEDICINA	24 (35,82%)	43 (64,18%)	67	1,28
PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	5 (23,81%)	16 (76,19%)	21	1,52
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	15 (35,71%)	27 (64,29%)	42	1,29
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	20 (48,78%)	21 (51,22%)	41	1,02
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	15 (32,61%)	31 (67,39%)	46	1,35
COMERCIO Y GESTIÓN	3 (33,33%)	6 (66,67%)	9	1,33
DERECHO	13 (29,55%)	31 (70,45%)	44	1,41
ESTUDIOS SOCIALES Y DEL TRABAJO	12 (37,50%)	20 (62,50%)	32	1,25
TURISMO	2 (25,00%)	6 (75,00%)	8	1,50
E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	37 (56,92%)	28 (43,08%)	65	0,86
E.T.S. DE ARQUITECTURA	10 (50,00%)	10 (50,00%)	20	1,00
E.T.S. DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	14 (32,56%)	29 (67,44%)	43	1,35

E.T.S. DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	19 (57,58%)	14 (42,42%)	33	0,85
TOTAL	259 (39,72%)	388 (60,28%)	652	1,20

GRÁFICA 20. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS EN LOS CENTROS. 2018



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social

En los servicios centrales dependientes del Rectorado se concentra el 53,82% del total de la plantilla de PAS de la UMA, siendo el porcentaje de trabajadoras destinadas a estos servicios con respecto al total de efectivos destinados en estas dependencias del 50,26% y de trabajadores del 49,74%, por lo que se alcanza prácticamente una situación de equilibrio total.

El análisis por vinculación laboral muestra los siguientes datos:

TABLA 32. PAS DISTRIBUIDO EN SERVICIOS CENTRALES SEGÚN VINCULACIÓN LABORAL. 2018

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
TOTAL P.A.S.	378 (49,74%)	382 (50,26%)	760	1,01
PERSONAL FUNCIONARIO	148 (37,76%)	244 (62,24%)	392	1,24

PERSONAL LABORAL | **230 (62,50%)** **138 (37,50%)** **368** **0,75**

- ✓ De las 730 personas que forman el colectivo de PAS funcionario, el 53,70% están destinadas a plazas adscritas a los servicios centrales:
 - De las 487 funcionarias, el 50,10% están destinadas a servicios centrales.
 - De los 243 funcionarios, el 60,91% están destinados a servicios centrales.

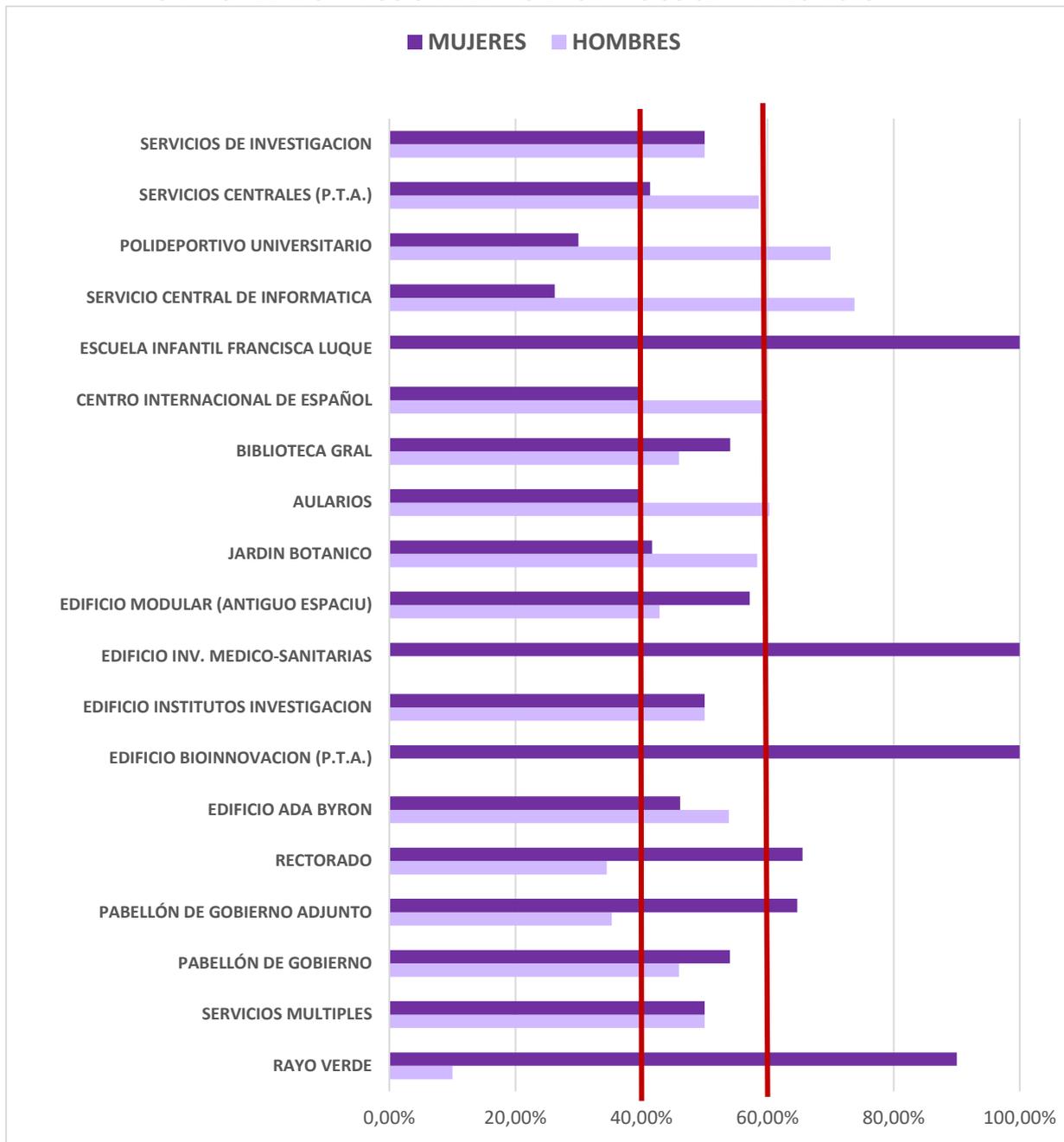
- ✓ De las 682 personas que pertenecen al colectivo de PAS laboral, el 53,96% están destinadas a plazas adscritas a los servicios centrales:
 - de las 286 laborales, el 48,25% están destinadas a servicios centrales.
 - de los 396 laborales, el 58,08% están destinados a servicios centrales.

Hay representación equilibrada entre hombres y mujeres en 10 edificios; en 6 de ellos hay una sobrerrepresentación femenina y, en 3 una sobrerrepresentación masculina. El edificio en el que hay destinado más PAS es el Pabellón de Gobierno, reflejándose paridad entre ambos géneros.

TABLA 33. DISTRIBUCIÓN DEL PAS EN LOS DISTINTOS SERVICIOS CENTRALES. 2018

EDIFICIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAYO VERDE	1 (10,00%)	9 (90,00%)	10	1,80
SERVICIOS MULTIPLES	14 (50,00%)	14 (50,00%)	28	1,00
PABELLÓN DE GOBIERNO	91 (45,96%)	107 (54,04%)	198	1,08
PABELLÓN DE GOBIERNO ADJUNTO	12 (35,29%)	22 (64,71%)	34	1,29
RECTORADO	30 (34,48%)	57 (65,52%)	87	1,31
EDIFICIO ADA BYRON	7 (53,85%)	6 (46,15%)	13	0,92
EDIFICIO BIOINNOVACION (P.T.A.)	0 (0,00%)	3 (100,00%)	3	2,00
EDIFICIO INSTITUTOS INVESTIGACION	2 (50,00%)	2 (50,00%)	4	1,00
EDIFICIO INV. MEDICO-SANITARIAS	0 (0,00%)	2 (100,00%)	2	2,00
EDIFICIO MODULAR (ANTIGUO ESPACIU)	3 (42,86%)	4 (57,14%)	7	1,14
JARDIN BOTANICO	7 (58,33%)	5 (41,67%)	12	0,83
AULARIOS	79 (60,31%)	52 (39,69%)	131	0,79
BIBLIOTECA GRAL	17 (45,95%)	20 (54,05%)	37	1,08
CENTRO INTERNACIONAL DE ESPAÑOL	6 (60,00%)	4 (40,00%)	10	0,80
ESCUELA INFANTIL FRANCISCA LUQUE	0 (0,00%)	20 (100,00%)	20	2,00
SERVICIO CENTRAL DE INFORMATICA	45 (73,77%)	16 (26,23%)	61	0,60
POLIDEPORTIVO UNIVERSITARIO	35 (70,00%)	15 (30,00%)	50	0,57
SERVICIOS CENTRALES (P.T.A.)	17 (58,62%)	12 (41,38%)	29	0,83
SERVICIOS DE INVESTIGACION	12 (50,00%)	12 (50,00%)	24	1,00
TOTAL	378 (49,74%)	382 (50,26%)	760	1,01

GRÁFICA 21. DISTRIBUCIÓN DEL PAS EN SERVICIOS CENTRALES. 2018



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social

5. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ESTUDIANTADO

5.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN CENTROS PROPIOS

5.1.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO

La distribución del estudiantado de nueva matrícula en los centros de la UMA varía dependiendo del Grado en el que se matricula. En tres centros universitarios (Informática, Telecomunicación e Industriales) hay una sobrerrepresentación masculina entre estudiantes de nuevo ingreso, siendo en la E.T.S. de I. de Telecomunicación donde mayor brecha de género hay ya que suponen una diferencia con respecto a las matriculaciones de nuevo ingreso de alumnas de 67 puntos porcentuales.

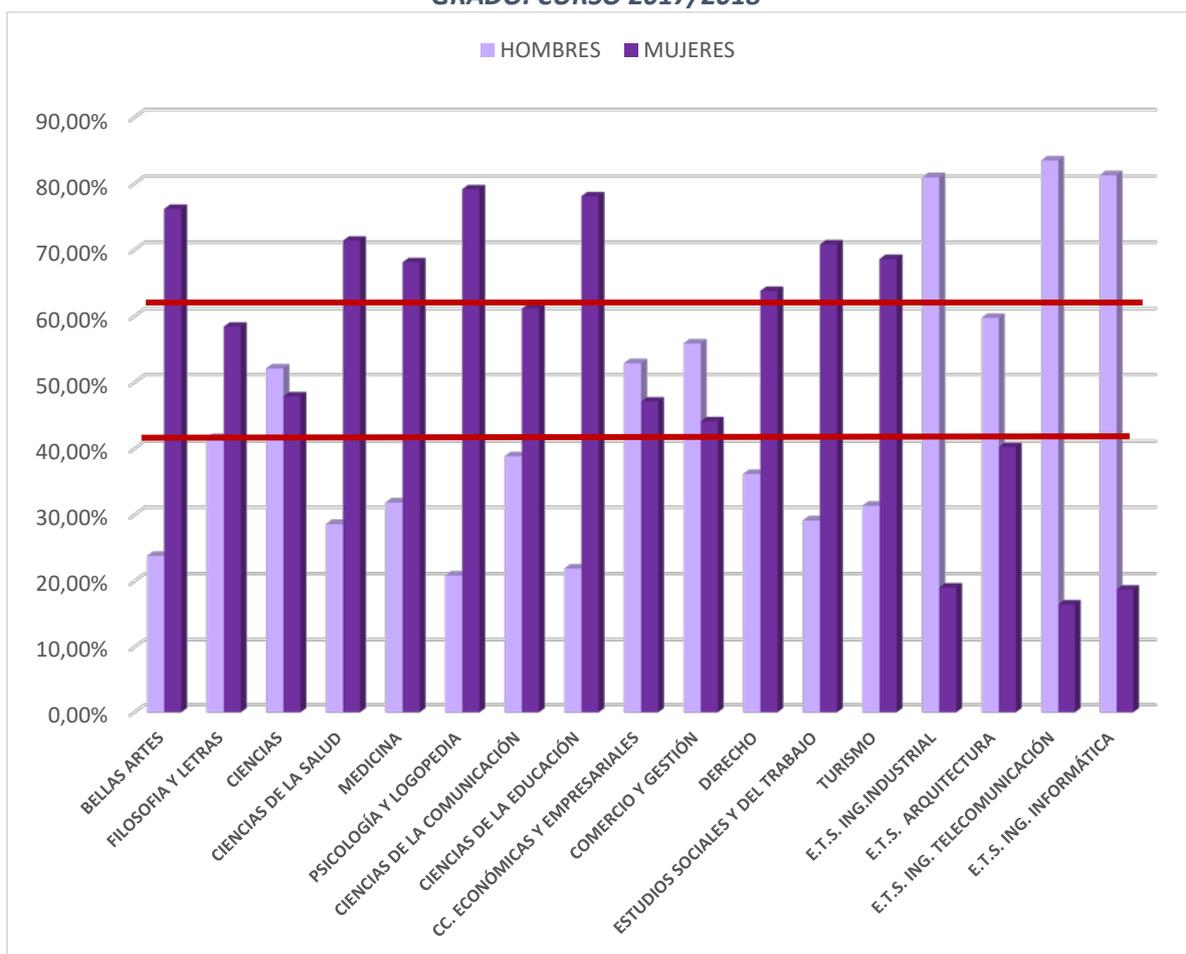
En cinco centros hay un equilibrio entre ambos géneros en matrículas nuevas, estando Ciencias más cerca del equilibrio total.

Y, en nueve centros hay una sobrerrepresentación femenina, siendo la Facultad de Psicología y Logopedia donde la brecha de género es más amplia (58,30 puntos porcentuales de diferencia).

TABLA 34. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO POR CENTROS. CURSO 2017/2018

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
BELLAS ARTES	20 (23,81%)	64 (76,19%)	84	1,52
FILOSOFIA Y LETRAS	324 (41,59%)	455 (58,41%)	799	1,16
CIENCIAS	272 (52,11%)	250 (47,89%)	522	0,96
CIENCIAS DE LA SALUD	115 (28,61%)	287 (71,39%)	402	1,43
MEDICINA	65 (31,86%)	139 (68,14%)	204	1,36
PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	74(20,85%)	281 (79,15%)	355	1,58
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	148 (38,85%)	233 (61,15%)	381	1,22
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	171 (21,90%)	610 (78,10%)	781	1,56
CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	402 (52,89%)	358(47,11%)	760	0,94
COMERCIO Y GESTIÓN	219 (55,87%)	173 (44,13%)	392	0,88
DERECHO	178 (36,18%)	314 (63,82%)	492	1,28
ESTUDIOS SOCIALES Y DEL TRABAJO	135 (29,16%)	328 (70,84%)	463	1,42
TURISMO	64 (31,37%)	140 (68,63%)	204	1,37
E.T.S. ING.INDUSTRIAL	722 (80,94%)	170 (19,06%)	892	0,38
E.T.S. ARQUITECTURA	92 (59,74%)	62 (40,26%)	154	0,81
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIÓN	258 (83,50%)	51 (16,50%)	309	0,33
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	295 (81,27%)	68 (18,73%)	363	0,37

GRÁFICA 22. DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO. CURSO 2017/2018



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

Si hacemos el análisis por ramas de conocimiento, en “Arte y Humanidades” vemos que de los nueve grados ofertados, sólo se cumple la paridad en el grado de Filosofía, siendo el Grado en “Filología Hispánica” el que está más alejado de la paridad, habiendo más alumnas nuevas que alumnos con una diferencia de 57,14 puntos porcentuales.

En la rama de “Ciencias”, de los seis grados ofertados se cumple la paridad en todos, salvo en el grado de Matemáticas, donde hay más matriculaciones de nuevo ingreso de hombres que de mujeres.

En la rama de “Ciencias de la Salud”, observamos que de los siete grados ofertados por los distintos centros, sólo se cumple la paridad en el grado de Fisioterapia, habiendo sobrerrepresentación femenina de nuevas matriculaciones en el resto.

En la rama de “Ciencias Sociales y Jurídicas”, de los 20 grados que se imparten se cumple la paridad en nueve de ellos, habiendo en el resto sobrerrepresentación femenina en nuevas matriculaciones, siendo el más alejado del equilibrio el grado en Educación Infantil con una diferencia de 92,74 puntos porcentuales de matriculaciones nuevas de alumnas con respecto a alumnos.

En la rama de “Ingeniería y Arquitectura” de los 22 grados impartidos por las distintas E.T.S., sólo se cumple la paridad en el grado de Ingeniería de la Salud; en el resto hay sobrerrepresentación masculina en nuevas matriculaciones, estando más alejado del equilibrio los grados de Ingeniería Eléctrica e Ingeniería Telemática.

TABLA 35. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADOS SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2017/2018

GRADOS UNIVERSITARIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAMA ARTE Y HUMANIDADES	344 (39,86%)	519 (60,14%)	863	1,20
F. BELLAS ARTES	20 (23,81%)	64 (76,19%)	84	1,52
BELLAS ARTES	20 (23,81%)	64 (76,19%)	84	1,52
F. FILOSOFÍA Y LETRAS	324 (41,59%)	455 (58,41%)	779	1,17
ESTUDIOS INGLESES	59 (31,89%)	126 (68,11%)	185	1,36
FILOLOGÍA CLÁSICA	8 (32,00%)	17 (68,00%)	25	1,36
FILOLOGÍA HISPÁNICA	12 (21,43%)	44 (78,57%)	56	1,57
FILOSOFÍA	39 (59,09%)	27 (40,91%)	66	0,82
GEOGRAFÍA Y GESTIÓN	28 (65,12%)	15 (34,88%)	43	0,70
HISTORIA DEL ARTE	27 (28,72%)	67 (71,28%)	94	1,43
HISTORIA	107 (69,03%)	48 (30,97%)	155	0,62
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	44 (28,39%)	111 (71,61%)	155	1,43
RAMA DE CIENCIAS	272 (52,11%)	250 (47,89%)	522	0,96
F. DE CIENCIAS	272 (52,11%)	250 (47,89%)	522	0,96
BIOLOGÍA	64 (45,07%)	78 (54,93%)	142	1,10
BIOQUÍMICA	29 (42,65%)	39 (57,35%)	68	1,15
CC. AMBIENTALES	58 (56,86%)	44 (43,14%)	102	0,86
ING. QUÍMICA	36 (51,43%)	34 (48,57%)	70	0,97
MATEMÁTICAS	47 (65,28%)	25 (34,72%)	72	0,69
QUÍMICA	38 (55,88%)	30 (44,12%)	68	0,88
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	254 (20,91%)	707 (79,09%)	1.215	1,37
F. CIENCIAS DE LA SALUD	115 (28,61%)	287 (71,39%)	402	1,43
ENFERMERÍA	45 (23,68%)	145 (76,32%)	190	1,53
FISIOTERAPIA	39 (46,99%)	44 (53,01%)	83	1,06
PODOLOGÍA	23 (33,33%)	46 (66,67%)	69	1,33
TERAPIA OCUPACIONAL	8 (13,33%)	52 (86,67%)	60	1,73
F. MEDICINA	65 (31,86%)	139 (68,14%)	204	1,36
MEDICINA	65 (31,86%)	139 (68,14%)	204	1,36
F. PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	74 (20,85%)	281 (79,15%)	355	1,58
LOGOPEDIA	6 (8,22%)	67 (91,78%)	73	1,84
PSICOLOGÍA	68(24,11%)	214 (75,89%)	282	1,52
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	1.317 (37,92%)	2.156 (62,08%)	3.473	1,24
F. DE COMUNICACIÓN	148 (38,85%)	233 (61,15%)	381	1,22
COMUNICACIÓN AUDIVISUAL	69 (53,49%)	60 (46,51%)	129	0,93
PERIODISMO	55 (43,65%)	71 (56,35%)	126	1,13
PUBLICIDAD Y RR.PP.	24 (19,05%)	102 (80,95%)	126	1,62
F. CC. DE LA EDUCACIÓN	171 (21,90%)	610 (78,10%)	780	1,56
EDUCACIÓN INFANTIL	7 (3,63%)	186 (96,37%)	193	1,93
EDUCACIÓN PRIMARIA	133 (33,50%)	264 (66,50%)	397	1,33
EDUCACIÓN SOCIAL	12 (17,91%)	55 (82,09%)	67	1,64
PEDAGOGÍA	19 (15,32%)	105 (84,68%)	124	1,69
CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	402 (52,89%)	358 (47,11%)	760	0,94
DOBLE GRADO EN ADE Y DERECHO	37 (45,12%)	45 (54,88%)	82	1,10
ADE	142 (51,08%)	136 (48,92%)	278	0,98

DOBLE GRADO EN ECONOMIA Y ADE	43 (51,19%)	41 (48,81%)	84	0,98
ECONOMÍA	73 (56,15%)	57 (43,85%)	130	0,88
FINANZAS Y CONTAB.	107 (57,53%)	79 (42,47%)	186	0,85
FAC. DE COMERCIO Y GESTIÓN	219 (55,87%)	173 (44,13%)	392	0,88
GESTIÓN Y ADMINISTRAC. PÚBLICA	38 (55,88%)	30 (44,12%)	68	0,88
MARKETING E INVESTG. MERCADO	181 (55,86%)	143 (44,14%)	324	0,88
F. DE DERECHO	178 (36,18%)	314 (63,82%)	492	1,28
CRIMINOLOGÍA	38 (33,33%)	76 (66,67%)	114	1,33
DERECHO	140 (37,04%)	238 (62,96%)	378	1,26
F. ESTUDIOS SOC. Y DEL TRABAJO	135 (29,16%)	328 (70,84%)	463	1,42
ESTUDIOS DE ASIA	15 (30,61%)	34 (69,39%)	49	1,39
RELACIONES LABORALES Y RRHH	100 (36,23%)	176 (63,77%)	276	1,28
TRABAJO SOCIAL	20 (14,49%)	118 (85,51%)	138	1,71
F. DE TURISMO	64 (31,37%)	140 (68,63%)	204	1,37
TURISMO	64 (31,37%)	140 (68,63%)	204	1,37
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	1.367 (79,57%)	351 (20,43%)	1.718	0,41
E.T.S. INGENIERÍA. INDUSTRIAL	722 (80,94%)	170 (19,06%)	1.614	0,66
ING. DE LA ENERGÍA	44 (81,48%)	10 (18,52%)	54	0,37
ING. DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL	46 (67,65%)	22 (32,35%)	68	0,65
DOBLE GR. ING. ELEC. INDUSTRIAL- ELÉCTRICA	20 (71,43%)	8 (28,57%)	28	0,57
ING. ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	53 (84,13%)	10 (15,87%)	63	0,32
ING. ELEC., ROBÓTICA Y MECATRÓNICA	58 (81,69%)	13 (18,31%)	71	0,37
DOBLE GRADO ING. ELÉCTRICA- MECÁNICA	38 (95,00%)	2 (5,00%)	40	0,10
ING. ELÉCTRICA	69 (94,52%)	4 (5,48%)	73	0,11
ING. EN DISEÑO IND. Y DES. DEL PRODUCTO	45 (61,64%)	28 (38,36%)	73	0,77
ING. TECNOLOGÍAS INDUSTRIALES	176 (80,37%)	43 (19,63%)	219	0,39
D. GR. I. MECÁNICA-DIS.IND. Y DES. PRODUCTO	34 (82,93%)	7 (17,07%)	41	0,34
ING. MECÁNICA	139 (85,80%)	23 (14,20%)	162	0,28
E.T.S. DE ARQUITECTURA	92 (59,74%)	62 (40,26%)	154	0,81
FUNDAMENTOS DE ARQUITECTURA	92 (59,74%)	62 (40,26%)	154	0,81
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIONES	258 (83,50%)	51 (16,50%)	309	0,33
ING. SIST. TELECOMUNICACIÓN	51 (87,93%)	7 (12,07%)	58	0,24
ING. SIST. ELECTRÓNICOS	58 (80,56%)	14 (19,44%)	72	0,39
ING. SONIDO E IMAGEN	38 (71,70%)	15 (28,30%)	53	0,57
ING. TECN. DE TELECOMUNICACIÓN	60 (83,33%)	12(16,67%)	72	0,33
ING. TELEMÁTICA	51 (94,44%)	3 (5,56%)	54	0,11
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	295 (81,27%)	68 (18,73%)	363	0,37
ING. DE COMPUTADORES	57 (93,44%)	4 (6,56%)	61	0,13
ING. DE LA SALUD	29 (43,28%)	38 (56,72%)	67	1,13
ING. DEL SOFTWARE	83 (86,46%)	13 (13,54%)	96	0,27
ING. INFORMÁTICA	126 (90,65%)	13 (9,35%)	139	0,19
TOTAL	3.554 (47,15%)	3.983 (52,85%)	7.537	1,06

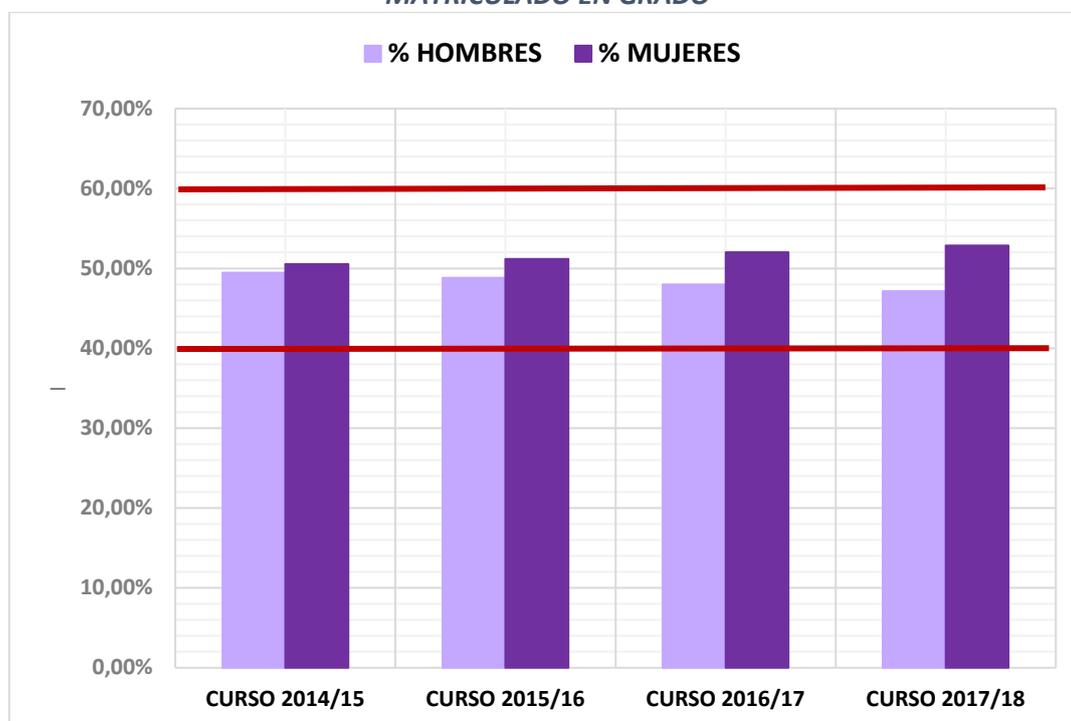
5.1.2. EVOLUCIÓN DEL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO

La evolución del estudiantado de nuevo ingreso en las titulaciones de Grado ha experimentado un ligero decrecimiento en los cuatro cursos académicos analizados, de manera que en el curso 2017/2018 la cifra de estudiantes ha decrecido en 548 personas con respecto al curso 2014/2015, lo que representa un descenso de un 7,11%.

TABLA 36. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO

CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
2014-2015	3.812 (49,47%)	3.893 (50,53%)	7.705	1,01
2015-2016	3.600 (48,83%)	3.773 (51,17%)	7.373	1,02
2016-2017	3.493 (47,97%)	3.788 (52,03%)	7.281	1,04
2017-2018	3.554 (47,15%)	3.983 (52,85%)	7.537	1,06

La matriculación de alumnas que inician sus estudios es ligeramente mayor que la de alumnos en todos los cursos académicos estando muy cercana a una situación de equilibrio total en todos.

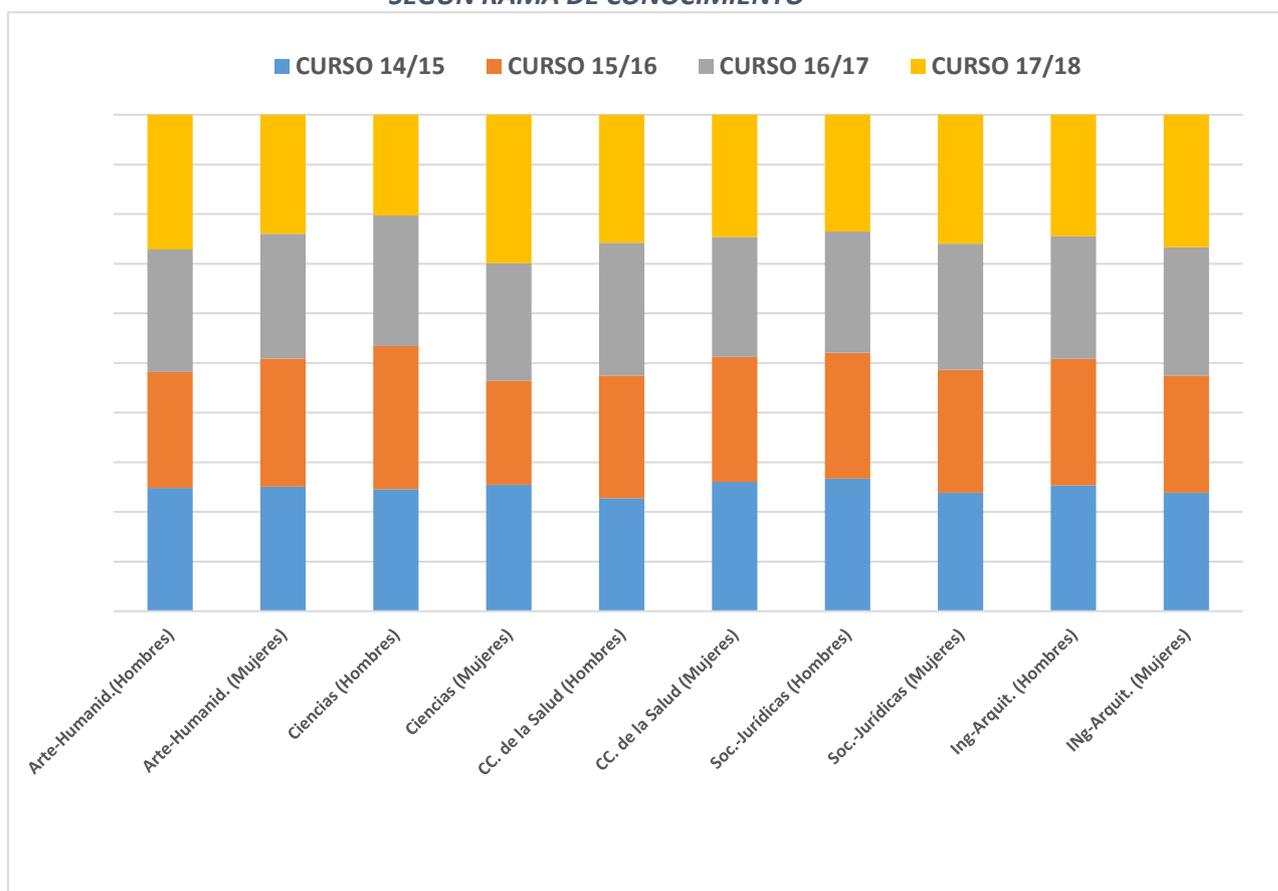
GRÁFICA 23. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO

Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

Si hacemos el análisis por ramas de conocimiento observamos que en todas, salvo la de Ciencias, ha ido disminuyendo nítidamente el porcentaje de alumnos de nuevo ingreso matriculados en grado con respecto al de alumnas.

TABLA 37. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO POR RAMA DE CONOCIMIENTO

CURSOS	ARTE Y HUMANIDADES		CIENCIAS		CC. DE LA SALUD		CC. SOCIALES Y JURÍDICAS		INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2014/15	388 42,08%	534 57,92%	298 49,26%	307 50,74%	276 29,05%	674 70,95%	1.448 39,38%	2.229 60,62%	1.539 80,79%	366 19,21%
2015/16	354 39,82%	535 60,18%	300 50,51%	294 49,49%	255 27,66%	667 72,34%	1.366 38,96%	2.140 61,04%	1.473 81,52%	334 18,48%
2016/17	347 39,03%	542 60,97%	263 50,38%	259 49,62%	261 27,62%	684 72,38%	1.325 38,24%	2.140 61,76%	1.440 80,00%	360 20,00%
2017/18	344 39,86%	519 60,14%	272 52,11%	250 47,89%	254 26,43%	707 73,57%	1.317 37,92%	2.156 62,08%	1.367 79,57%	351 20,43%

GRÁFICA 24. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN GRADO SEGÚN RAMA DE CONOCIMIENTO

Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

5.1.3. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES

En el curso 2017/18, el total de nuevo estudiantado matriculado en Másteres Oficiales es paritario aunque hay más matriculaciones de nuevo ingreso de alumnas (superan en 16,84 puntos porcentuales a los alumnos).

En la rama de “Arte y Humanidades” vemos que de los ocho Másteres oficiales ofertados, se cumple la paridad en tres de ellos, habiendo sobrerrepresentación femenina de nuevas

matriculaciones en el resto, siendo el de “Gestión del Patrimonio Literario y Lingüístico Español” el que tiene una diferencia porcentual más elevada (64,70 puntos de diferencia).

En la rama de “Ciencias”, de los siete Másteres oficiales ofertados, se cumple la paridad en cuatro, siendo los más alejados de la misma el de “Análisis y Gestión Ambiental” con una diferencia de 36,36 puntos porcentuales de matriculaciones de mujeres sobre matriculaciones de hombres y el de “Matemáticas” donde todos los matriculados son hombres .

En la rama de “Ciencias de la Salud”, observamos que de los seis Másteres oficiales ofertados por los distintos centros, hay sobrerrepresentación de alumnas en todos, salvo en el de “Investigación en Actividad Física y del Deporte” donde hay 40 puntos porcentuales más de alumnos nuevos matriculados que alumnas.

En la rama de “Ciencias Sociales y Jurídicas”, de los 26 Másteres oficiales impartidos, en todos los ofertados por CC. de la Comunicación y por CC. de la Educación hay sobrerrepresentación femenina de nuevas matriculaciones en todos los Másteres salvo, el “Doble título de Máster de ESO-español y CC. Sociales y de Filosofía” en el que hay sobrerrepresentación masculina. En CC. Económicas y Empresariales se cumple la paridad en todos los Másteres que ofertan, salvo el de “Cooperación Internacional y Políticas de Desarrollo” donde hay sobrerrepresentación femenina. En Derecho sólo se cumple la paridad en uno de ellos, siendo el más alejado de representar un equilibrio entre nuevas matriculaciones el de “Mediación”, donde las alumnas superan en 64,28 puntos porcentuales a los alumnos. En Turismo hay sobrerrepresentación femenina en los dos Másteres que se imparten, siendo el de “Planificación y Dirección del Turismo” donde hay más diferencia, llegando ésta a alcanzar 82,36 puntos porcentuales.

En la rama de “Ingeniería y Arquitectura” de los 16 Másteres oficiales impartidos por las distintas E.T.S., sólo se cumple la paridad en dos ofertados por Industriales, siendo el que oferta Arquitectura el único donde hay sobrerrepresentación femenina en nuevas matriculaciones; en el resto de Másteres hay sobrerrepresentación masculina, con tres de ellos en los que no hay ninguna matriculación nueva de alumnas.

TABLA 38. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES POR CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2017/2018

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAMA ARTE Y HUMANIDADES	56 (35,22%)	103 (64,78%)	159	1,30
BELLAS ARTES	7 (35,00%)	13 (65,00%)	20	1,30
PRODUCC. ARTÍSTICA INTERDISCIPLINAR	7 (35,00%)	13 (65,00%)	20	1,30
FILOSOFÍA Y LETRAS	49 (35,25%)	90 (64,75%)	139	1,29
E.S. LENGUA ESPAÑOLA UGR Y UMA	8 (33,33%)	16 (66,67%)	24	1,33
DESARROLLOS SOCIALES DE LA CULTURA ARTÍSTICA	5 (31,25%)	11 (68,75%)	16	1,38
E. INGLESES Y COM. MULTILINGUE E INTERCULTURAL	13 (41,94%)	18 (58,06%)	31	1,16
FILOSOFÍA, CIENCIA Y CIUDADANÍA	7 (50,00%)	7 (50,00%)	14	1,00
GESTIÓN PATRIMONIO LITERARIO Y LING. ESPAÑOL	3 (17,65%)	14 (82,35%)	17	1,65
PATRIMONIO HIST. Y LITERARIO DE LA ANTIGUEDAD	7 (58,33%)	5 (41,67%)	12	0,83
TRADUCCIÓN PARA EL MUNDO EDITORIAL	6 (24,00%)	19 (76,00%)	25	1,52
RAMA DE CIENCIAS	45 (41,67%)	63 (58,33%)	108	1,17
CIENCIAS	45 (41,67%)	63 (58,33%)	108	1,17
BIOLOGÍA CELULAR Y MOLECULAR	7 (36,84%)	12 (63,16%)	19	1,26

ANÁLISIS Y GESTIÓN AMBIENTAL	7 (31,82%)	15 (68,18%)	22	1,36
BIOTECNOLOGÍA AVANZADA	8 (47,06%)	9 (52,94%)	17	1,06
DIVERSIDAD BIOLÓGICA Y MEDIO AMBIENTE	8 (47,06%)	9 (52,94%)	17	1,06
INGENIERÍA QUÍMICA	5 (41,67%)	7 (58,33%)	12	1,17
EN MATEMÁTICAS	2 (100%)	0 (0,00%)	2	0,00
RECURSOS HÍBRICOS Y MEDIO AMBIENTE	8 (42,11%)	11 (57,89%)	19	1,16
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	49 (32,67%)	101 (67,33%)	150	1,35
CIENCIAS DE LA SALUD	9 (20,93%)	34 (79,07%)	43	1,58
NUEVAS TENDENCIAS INVESTIGACIÓN CC. SALUD	5 (33,33%)	10 (66,67%)	15	1,33
EN SALUD INTERNACIONAL	4 (14,29%)	24 (85,71%)	28	1,71
MEDICINA	25 (56,82%)	19 (43,18%)	44	0,86
EC. DE LA SALUD, GEST. SANIT. Y USO RAC. DEL MED.	4 (28,57%)	10 (71,43%)	14	1,43
INVEST. EN ACTIVIDAD FÍSICA Y EN DEPORTE	21 (70,00%)	9 (30,00%)	30	0,60
PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	15 (23,81%)	48 (76,19%)	63	1,52
INVEST. E INTERVENCIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	8 (23,53%)	26 (76,47%)	34	1,53
PSICOLOGÍA GENERAL SANITARIA	7 (24,14%)	22 (75,86%)	29	1,52
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	415 (37,15%)	702 (62,85%)	1.117	1,26
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	16 (29,09%)	39 (70,91%)	55	1,42
CREACIÓN AUDIOVISUAL Y ARTES ESCÉNICAS	1 (10,00%)	9 (90,00%)	10	1,80
DIRECC. ESTRATÉGICA E INNOVAC. EN COMUNICAC.	11 (36,67%)	19 (63,33%)	30	1,27
INV. MEDIOS COMUNIC., AUDIENCIAS Y PRAC. PROF.	4 (26,67%)	11 (73,33%)	15	1,47
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	220 (36,42%)	384 (63,58%)	604	1,27
DOBLE TÍT. ESO-ESP. LENGUA-GESTIÓN PATRIMONIO	3 (30,00%)	7 (70,00%)	10	1,40
EDUC. AMBIENTAL POR VARIAS UNIVERSIDADES	3 (37,50%)	5 (62,50%)	8	1,25
CAMBIO SOCIAL Y PROFESIONES EDUCATIVAS	4 (13,79%)	25 (86,21%)	29	1,72
CULTURA PAZ, CONFLICTOS, EDUC. Y D. HUMANOS	6 (24,00%)	19 (76,00%)	25	1,52
DOBLE TÍT. ESO-ESP- CC. SOCIALES-FILOSOFÍA	5 (62,50%)	3 (37,50%)	8	0,75
DOBLE TÍT. ESO-ESP. MATEMÁTICAS	6 (37,50%)	10 (62,50%)	16	1,25
DOBLE TÍT. ESO-ESP. –LENGUA ESTRANJERA	0 (0,00%)	9 (100,00%)	9	2,00
POLÍTICAS Y PRAC. INNOVACIÓN EDUCATIVA	4 (18,18%)	18 (81,82%)	22	1,64
PROF. ESO Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PR.	189 (39,62%)	288 (60,38%)	477	1,21
CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	63 (48,46%)	67 (51,54%)	130	1,03
CC. ACTUARIALES Y FINANCIERAS	9 (60,00%)	6 (40,00%)	15	0,80
SOCIOLOGÍA APLICADA	8 (38,10%)	13 (61,90%)	21	1,02
ANÁLISIS ECONÓMICO Y EMPRESARIAL	10 (50,00%)	10 (50,00%)	20	1,00
COOPERAC. INTERNAC. Y POLÍTICAS DE DESARROLLO	7 (33,33%)	14 (66,67%)	21	1,33
DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	15 (55,56%)	12 (44,44%)	27	0,89
FINANZAS, BANCA Y SEGUROS	14 (53,85%)	12 (46,15%)	26	0,92
COMERCIO Y GESTIÓN	14 (42,42%)	19 (57,58%)	33	1,15
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE MARKETING DIGITAL	14 (42,42%)	19 (57,58%)	33	1,15
DERECHO	91 (38,40%)	146 (61,60%)	237	1,23
MEDIACIÓN	5 (17,86%)	23 (82,14%)	28	1,64
REGULACIÓN ECONÓMICA Y TERRITORIAL	11 (64,71%)	6 (35,29%)	17	0,71
ABOGACÍA	62 (41,33%)	88 (58,67%)	150	1,17
ASESORÍA JURÍDICA DE EMPRESAS	8 (34,78%)	15 (65,22%)	23	1,30
DERECHO PENAL Y POLÍTICA CRIMINAL	5 (26,32%)	14 (73,68%)	19	1,47
TURISMO	11 (18,97%)	47 (81,03%)	58	1,62
T. ELECTR., TEC. APLICADAS GESTIÓN Y COMERC.	8 (33,33%)	16 (66,67%)	24	1,33
DIRECC. Y PLANIFICAC. DEL TURISMO	3 (8,82%)	31 (91,18%)	34	1,82
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	166 (74,11%)	58 (25,89%)	224	0,52
E.T.S. ING. INDUSTRIAL	80 (73,39%)	29 (26,61%)	109	0,53
DOBLE TÍT. ING. INDUSTRIAL-ING. MECATRÓNICA	2 (66,67%)	1 (33,33%)	3	0,67
DOBLE TÍT. ING. INDUSTRIAL-HIDRÁULICA AMBIENTAL	4 (100,00%)	0 (0,00%)	4	0,00
ING. MECATRÓNICA	15 (83,33%)	3 (16,67%)	18	0,33
HIDRÁULICA AMBIENTAL	2 (100,00%)	0 (0,00%)	2	0,00
ING. INDUSTRIAL	38 (79,17%)	10 (20,83%)	48	0,42

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	11 (50,00%)	11 (50,00%)	22	1,00
REPRESENTACIÓN Y DISEÑO EN ING. Y ARQUITECTURA	4 (50,00%)	4 (50,00%)	8	1,00
SIST. INTELIGENTES EN ENERGÍA Y TRANSPORTE	4 (100,00%)	0 (0,00%)	4	0,00
E.T.S. ARQUITECTURA	2 (18,18%)	9 (81,82%)	11	1,64
P. ARQUITECTÓNICOS D. AMBIENTAL Y N. TECNOLOG.	2 (18,18%)	9 (81,82%)	11	1,64
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIÓN	56 (86,15%)	9 (13,85%)	65	0,28
DOBLE TÍT. ING. TELEC.-SIN ESP-TELEMÁTICA Y REDES	10 (83,33%)	2 (16,67%)	12	0,33
INGENIERÍA ACÚSTICA	8 (72,73%)	3 (27,27%)	11	0,54
INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	4 (80,00%)	1 (20,00%)	5	0,40
SIST.ELECTRÓNICOS PARA ENTORNOS INTELIGENTES	26 (100,00%)	0 (0,00%)	26	0,00
TELEMÁTICA Y REDES DE TELECOMUNICACIÓN	8 (72,73%)	3 (27,27%)	11	0,55
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	28 (71,79%)	11 (28,21%)	39	0,56
ING. DEL SOFTWARE E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	14 (66,67%)	7 (33,33%)	21	0,67
ING. INFORMÁTICA	14 (77,78%)	4 (22,22%)	18	0,44
TOTAL	731 (41,58%)	1.027 (58,42%)	1.758	1,17

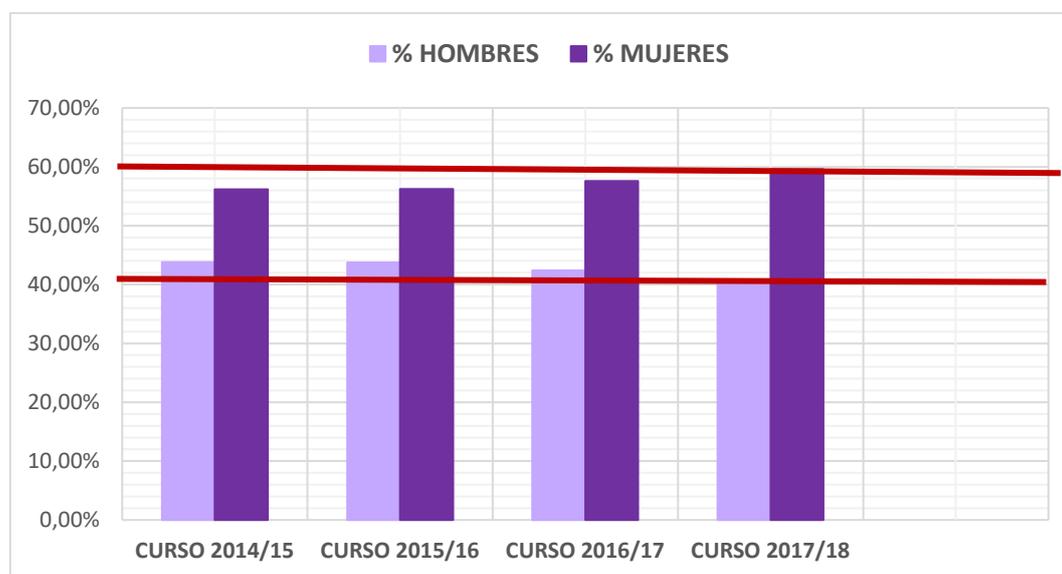
5.1.4. EVOLUCIÓN DEL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES

La incorporación de estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Másteres oficiales se ha mantenido estable en los cuatro cursos académicos analizados, alcanzándose la paridad en todos; sin embargo, señalar que la proporción de alumnas es mayor que la de alumnos en todos los cursos, llegando a ser más distante en el curso 2017/2018, donde la diferencia es de 18,9 puntos porcentuales.

TABLA 39. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES

CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
2014-2015	778 (43,81%)	998 (56,19%)	1.776	1,12
2015-2016	821 (43,76%)	1.055 (56,24%)	1.876	1,12
2016-2017	763 (42,39%)	1.037 (57,61%)	1.800	1,15
2017-2018	731 (41,58%)	1.027 (58,42%)	1.758	1,17

GRÁFICA 25. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES



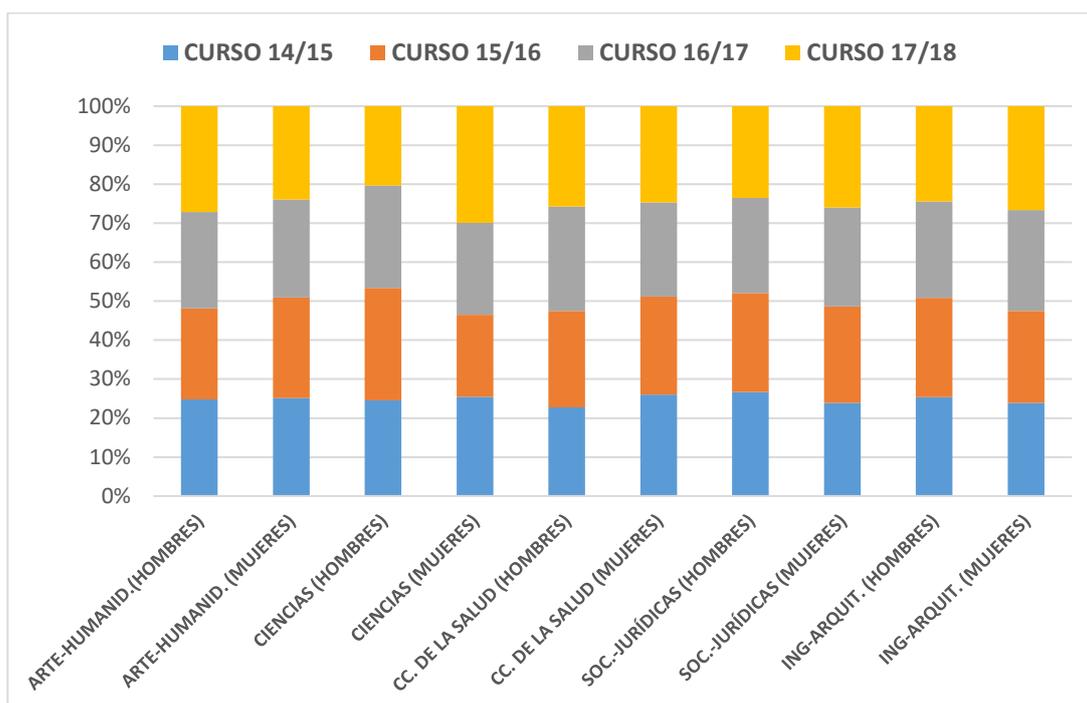
Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

Observando la distribución por ramas de conocimiento, en la rama de Arte y Humanidades y la de CC. de la Salud hay sobrerrepresentación femenina en nuevas matriculaciones de Másteres Oficiales en todos los cursos académicos, aunque la matriculación de varones se ha ido incrementando porcentualmente a lo largo de los cursos académicos analizados debido a un mayor descenso de las matriculaciones de mujeres. En la rama de Ciencias hay equilibrio entre nuevas matriculaciones de Másteres por ambos géneros, aunque desde el curso 2014/15 hasta el 2017/18 han disminuido en mayor medida las matriculaciones de hombres. En la rama de CC. Sociales y Jurídicas también ha ido disminuyendo las matriculaciones de hombres en los últimos cuatro cursos académicos y ha aumentado la de mujeres. Es en la rama de Ingeniería y Arquitectura donde se observa en todos los cursos una sobrerrepresentación en matriculaciones de hombres, sin embargo, hay que indicar que las matrículas de alumnas de nuevo ingreso en Másteres ha ido aumentando.

TABLA 40. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES POR FAMA DE CONOCIMIENTO

CURSOS	ARTE Y HUMANIDADES		CIENCIAS		CC. DE LA SALUD		CC. SOCIALES Y JURÍDICAS		INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2014/15	49	103	71	70	54	133	460	633	139	42
	32,24%	67,76%	50,35%	49,65%	28,88%	71,12%	42,09%	57,81%	76,80%	23,20%
2015/16	50	115	62	43	55	121	464	695	185	55
	30,30%	69,70%	59,05%	40,95%	31,25%	68,75%	40,03%	59,97%	77,08%	22,92%
2016/17	53	112	55	47	55	107	436	696	161	54
	32,12%	67,88%	53,92%	46,08%	33,95%	66,05%	38,52%	61,48%	74,88%	25,12%
2017/18	56	103	45	63	49	101	415	702	166	58
	35,22%	64,78%	41,67%	58,33%	32,67%	67,33%	37,15%	62,85%	74,11%	25,89%

GRÁFICA 26. DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES POR RAMA DE CONOCIMIENTO



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

5.2. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN GRADO

5.2.1. ESTUDIANTADO MATRICULADO EN LOS DISTINTOS GRADOS

La proporción de estudiantado matriculado en los distintos grados varía considerablemente según la rama de conocimiento en la que se imparta. En la rama de “Arte y Humanidades” vemos que de los nueve grados ofertados no se cumple la paridad en ninguno, siendo el Grado en “Traducción e Interpretación” el que está más alejado de la paridad, habiendo más alumnas matriculadas que alumnos con una diferencia de 58,30 puntos porcentuales.

En la rama de “Ciencias”, de los seis grados ofertados, se cumple la paridad en todos salvo en el grado de Bioquímica, donde hay una sobrerrepresentación de alumnas.

En la rama de “Ciencias de la Salud”, observamos que de los siete grados ofertados por los distintos centros, sólo se cumple la paridad en el grado de “Fisioterapia” y “Podología”, con sobrerrepresentación femenina en el resto de matriculaciones de grados, siendo más distante ésta con respecto a la masculina en el grado de “Logopedia” donde la distancia es de 82,84 puntos porcentuales.

En la rama de “Ciencias Sociales y Jurídicas”, de los 20 grados que se imparten, se cumple la paridad en nueve de ellos, con sobrerrepresentación femenina en matriculaciones de grado en once de ellos, siendo el más alejado del equilibrio el grado en “Educación Infantil” con una diferencia de 93,96 puntos porcentuales. En ningún grado de esta rama hay sobrerrepresentación masculina.

En la rama de “Ingeniería y Arquitectura” de los 22 grados impartidos por los distintos centros, sólo se cumple la paridad en el grado de “Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo del Producto” “Ingeniería de la Salud” y en los impartidos por la E.T.S. de Arquitectura; el resto tiene sobrerrepresentación masculina estando más alejados del equilibrio los grados de “Ingeniería en Sistemas Electrónicos” “Ingeniería del Software” y el doble grado en “Ingeniería Eléctrica y Mecánica”.

TABLA 41. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN GRADO POR CENTRO. CURSO 2017/2018

GRADOS UNIVERSITARIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAMA ARTE Y HUMANIDADES	1.387 (39,01%)	2.166 (60,99%)	3.553	1,22
F. BELLAS ARTES	110 (29,73%)	260 (70,27%)	370	1,41
BELLAS ARTES	110 (29,73%)	260 (70,27%)	370	1,41
F. FILOSOFÍA Y LETRAS	1.277 (40,08%)	1.906 (59,92%)	3.181	1,19
ESTUDIOS INGLESES	238 (31,56%)	516 (68,44%)	754	1,37
FILOLOGÍA CLÁSICA	38 (37,62%)	63(62,38%)	101	1,25
FILOLOGÍA HISPÁNICA	80 (28,37%)	202 (71,63%)	282	1,43
FILOSOFÍA	124 (61,39%)	78 (38,61%)	201	0,77
GEOGRAFÍA Y GESTIÓN	138 (66,35%)	70 (33,65%)	208	0,67
HISTORIA DEL ARTE	103 (28,07%)	264 (71,93%)	367	1,44
HISTORIA	423 (67,04%)	208 (32,96%)	630	0,66

TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	133 (20,85%)	505 (79,15%)	638	1,58
RAMA DE CIENCIAS	1.129 (48,43%)	1.201 (51,57%)	2.330	1,03
F. DE CIENCIAS	1.129 (48,43%)	1.201 (51,57%)	2.329	1,03
BIOLOGÍA	337 (44,28%)	424 (55,72%)	761	1,11
BIOQUÍMICA	92 (36,36%)	161 (63,64%)	253	1,27
CC. AMBIENTALES	257 (54,22%)	217 (45,78%)	473	0,92
ING. QUÍMICA	124 (47,88%)	135 (52,12%)	259	1,04
MATEMÁTICAS	180 (58,44%)	128 (41,56%)	308	0,83
QUÍMICA	139 (50,55%)	136 (49,45%)	275	0,99
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1.151 (28,99%)	2.819 (71,01%)	3.970	1,42
F. CIENCIAS DE LA SALUD	436 (30,73%)	983 (69,27%)	1.419	1,39
ENFERMERÍA	146 (23,47%)	476 (76,53%)	622	1,53
FISIOTERAPIA	155 (50,49%)	152 (49,51%)	307	0,99
PODOLOGÍA	99 (40,24%)	147 (59,76%)	246	1,19
TERAPIA OCUPACIONAL	36 (14,75%)	208 (85,25%)	244	1,70
F. MEDICINA	415 (37,45%)	693 (62,55%)	1.108	1,25
MEDICINA	415 (37,45%)	693 (62,55%)	1.108	1,25
F. PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	300 (20,79%)	1.143 (79,21%)	1.443	1,58
LOGOPEDIA	26 (8,58%)	277 (91,42%)	303	1,83
PSICOLOGÍA	274 (24,03%)	866 (75,97%)	1.140	1,52
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	5.020 (38,37%)	8.063 (61,63%)	13.083	1,23
F. DE COMUNICACIÓN	699 (40,88%)	1.011 (59,12%)	1.710	1,18
COMUNICACIÓN	281 (50,91%)	271 (49,09%)	552	0,98
PERIODISMO	239 (42,30%)	326 (57,70%)	565	1,15
PUBLICIDAD Y RR.PP.	179 (30,19%)	414 (69,81%)	593	1,40
F. CC. DE LA EDUCACIÓN	695 (22,14%)	2.444 (77,86%)	3.139	1,56
EDUCACIÓN INFANTIL	22 (3,02%)	706 (96,98%)	728	1,94
EDUCACIÓN PRIMARIA	539 (32,95%)	1.097 (67,05%)	1.636	1,34
EDUCACIÓN SOCIAL	47 (21,27%)	221 (78,73%)	268	1,65
PEDAGOGÍA	87 (17,16%)	420 (82,84%)	507	1,66
CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	1.814 (52,26%)	1.657 (47,74%)	3.471	0,95
DOBLE GRADO EN ADE Y DERECHO	192 (74,13%)	259 (25,87%)	451	1,15
ADE	680 (53,42%)	593 (46,58%)	1.273	0,93
DOBLE GRADO EN ECONOMÍA Y ADE	143 (41,81%)	199 (58,19%)	342	1,16
ECONOMÍA	352 (57,70%)	258 (42,30%)	610	0,85
FINANZAS Y CONTAB.	447 (56,23%)	348 (43,77%)	795	0,88
FAC. DE COMERCIO Y GESTIÓN	824 (50,96%)	793 (49,04%)	1.617	0,98
GESTIÓN Y ADMINISTRAC. PÚBLICA	130 (50,19%)	129 (49,81%)	259	0,99
MARKETING E INVESTG. MERCADO	694 (51,10%)	664 (48,90%)	1.358	0,98
F. DE DERECHO				
CRIMINOLOGÍA	162 (34,76%)	304 (65,24%)	466	1,30
DERECHO	599 (39,51%)	917 (60,49%)	1.516	1,21
F. ESTUDIOS SOC. Y DEL TRABAJO	573 (30,22%)	1.323 (69,78%)	1.896	1,40
ESTUDIOS DE ASIA	46 (23,47%)	150 (76,53%)	196	1,53
RELACIONES LABORALES Y RRHH	435 (38,77%)	687 (61,22%)	1.122	1,22
TRABAJO SOCIAL	92 (15,92%)	486 (84,08%)	578	1,68
F. DE TURISMO	253 (32,27%)	531 (67,73%)	784	1,35
TURISMO	253 (32,27%)	531 (67,73%)	784	1,35
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	5.185 (78,08%)	1.456 (21,92%)	6.641	0,43
E.T.S. INGENIERÍA. INDUSTRIAL	3.047 (79,20%)	800 (20,79%)	3.847	0,42
ING. DE LA ENERGÍA	180 (75,31%)	59 (24,69%)	239	0,49
ING. DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL	195 (71,43%)	78 (28,57%)	273	0,57

DOBLE GRADO ING. ELECTRÓNICA INDUSTRIAL- ELÉCTRICA	71 (78,02%)	20 (21,98%)	91	0,44
ING. ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	198 (82,50%)	42 (17,50%)	240	0,35
ING. ELECTRÓNICA, ROBÓTICA Y MECATRÓNICA	258 (82,43%)	55 (17,57%)	313	0,35
DOBLE GRADO ING. ELÉCTRICA-MECÁNICA	150 (92,02%)	13 (7,98%)	163	0,16
ING. ELÉCTRICA	213 (89,87%)	24 (10,13%)	237	0,20
ING. EN DISEÑO INDUSTRIAL Y DESARROLLO DEL PRODUCTO	198 (49,25%)	204 (50,75%)	402	1,01
ING. TECNOLOGÍAS INDUSTRIALES	744 (80,96%)	175 (19,04%)	919	0,38
DOBLE GR. ING. MECÁNICA-DISEÑO INDUSTRIAL Y DESARROLLO PRODUCTO	167 (72,61%)	63 (27,39%)	230	0,55
ING. MECÁNICA	673 (90,95%)	67 (9,05%)	740	0,18
E.T.S. DE ARQUITECTURA	237 (52,55%)	214 (47,45%)	451	0,95
ARQUITECTURA	149 (49,50%)	152 (50,50%)	301	1,01
FUNDAMENTOS DE ARQUITECTURA	88 (58,67%)	62 (41,33%)	150	0,83
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIONES	857 (80,17%)	212 (19,83%)	1.069	0,40
ING. SIST. TELECOMUNICACIÓN	175 (79,91%)	44 (20,09%)	219	0,19
ING. SIST. ELECTRÓNICOS	175 (84,54%)	32 (15,46%)	207	0,15
ING. SONIDO E IMAGEN	183 (74,39%)	63 (25,61%)	246	0,51
ING. TECN. DE TELECOMUNICACIÓN	201 (78,52%)	55(21,48%)	256	0,43
ING. TELEMÁTICA	123 (87,23%)	18 (12,77%)	141	0,26
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	1.044 (81,95%)	230 (18,05%)	1.274	0,36
ING. DE COMPUTADORES	153 (89,47%)	18 (10,53%)	171	0,21
ING. DE LA SALUD	136 (49,82%)	137 (50,18%)	273	1,00
ING. DEL SOFTWARE	329 (91,39%)	31 (8,61%)	360	0,17
ING. INFORMÁTICA	426 (90,64%)	44 (9,36%)	470	0,19
TOTAL	13.872 (46,90%)	15.705 (53,10%)	29.577	1,06

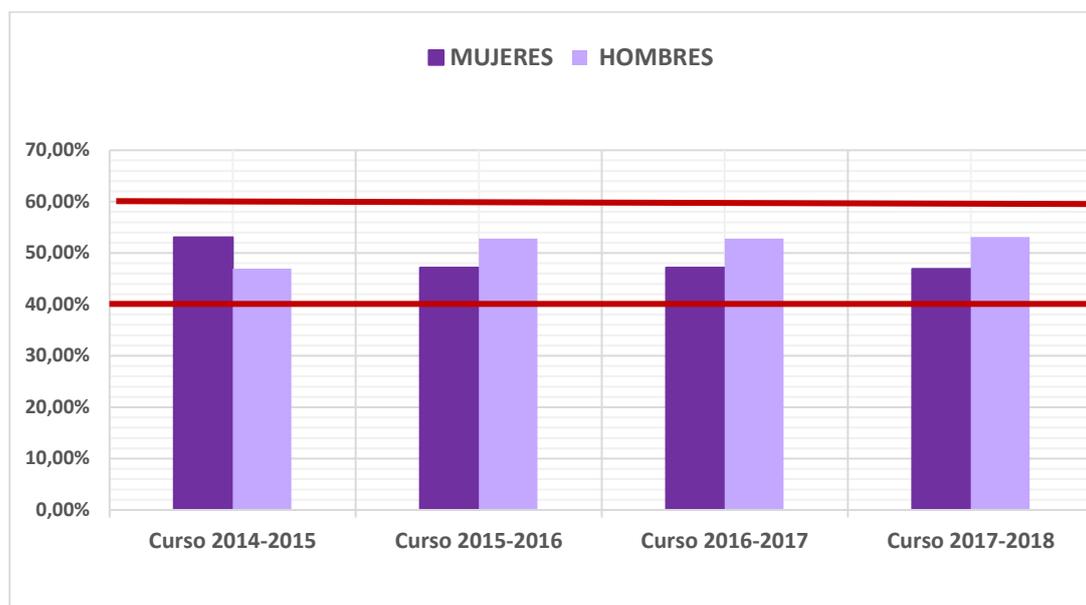
5.2.2. EVOLUCIÓN DEL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN LOS DISTINTOS GRADOS

El número de estudiantes matriculados/as en titulaciones de Grado ha ido aumentando moderadamente en los cuatro cursos académicos analizados. Las matriculaciones de alumnas y alumnos se mantiene estable (IPRHM fijo en 1,06 en todos los cursos académicos), aunque es ligeramente superior la matriculación de alumnas en todos los cursos académicos.

TABLA 42. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN GRADO

CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
2014-2015	13.070 (46,95%)	14.769 (53,05%)	27.839	1,06
2015-2016	13.556 (47,17%)	15.181 (52,83%)	28.737	1,06
2016-2017	13.820 (47,18%)	15.475 (52,82%)	29.295	1,06
2017-2018	13.872 (46,90%)	15.705 (53,10%)	29.577	1,06

GRÁFICA 27. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN GRADO



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

En la siguiente tabla y gráfica se puede consultar el número de matriculaciones en Grado distribuidas por género según rama de conocimiento. En “Arte y Humanidades”, en “CC. de la Salud” y en “CC. Sociales y Jurídicas” hay sobrerrepresentación femenina en las matriculaciones de grado en todos los cursos académicos y se observa que ha disminuido tenuemente la matriculación de hombres a lo largo de los cursos analizados, sobre todo en las dos primeras. En la rama de “Ciencias” hay equilibrio, aunque desde el curso 2014/15 hasta el 2017/18 han disminuido el porcentaje de matriculaciones de hombres. Es en la rama de Ingeniería y Arquitectura donde se observa mayor brecha, en todos los cursos analizados hay una sobrerrepresentación en matriculaciones de grado de hombres, sin embargo, hay que indicar que las matrículas de alumnas han aumentado tenuemente en cuatro cursos.

TABLA 43. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN GRADO SEGÚN RAMA DE CONOCIMIENTO

CURSOS	ARTE Y HUMANIDADES		CIENCIAS		CC. DE LA SALUD		CC. SOCIALES Y JURÍDICAS		INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2014/15	1.401 39,89%	2.111 60,11%	1.021 49,13%	1.057 50,87%	1.190 31,43%	2.607 68,66%	5.527 38,77%	8.730 61,23%	4.541 79,78%	1.151 20,22%
2015/16	1.390 39,14%	2.161 60,86%	1.108 48,62%	1.171 51,38%	1.216 30,75%	2.738 69,25%	5.615 39,20%	8.710 60,80%	4.841 79,01%	1.286 20,99%
2016/17	1.392 38,94%	2.183 61,06%	1.124 47,97%	1.219 52,03%	1.178 29,89%	2.763 70,11%	5.598 38,91%	8.788 61,09%	5.130 78,36%	1.417 21,64%
2017/18	1.387 39,01%	2.166 60,99%	1.129 48,43%	1.201 51,57%	1.151 28,99%	2.819 71,01%	5.020 38,37%	8.063 61,63%	5.185 78,08%	1.456 21,92%

5.2.3. ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES

En el curso 2017/18, el total de estudiantado matriculado en Másteres Oficiales es paritario aunque hay más matriculaciones de alumnas que superan en 13,98 puntos porcentuales a los alumnos.

En la rama de “Arte y Humanidades” vemos que de los ocho Másteres oficiales ofertados, se cumple la paridad en dos de ellos, habiendo en cinco sobrerrepresentación femenina, siendo el de “Traducción para el mundo editorial” el que arroja más diferencia porcentual (51,36 puntos de diferencia) con respecto a alumnos. En el de “Gestión del Patrimonio Literario y Ling. Española” hay sobrerrepresentación masculina.

En la rama de “Ciencias”, de los siete Másteres oficiales ofertados se cumple la paridad en cinco; en el de “Análisis y Gestión Ambiental” hay sobrerrepresentación femenina y en el de “Matemáticas” sobrerrepresentación masculina.

En la rama de “Ciencias de la Salud” observamos que de los seis Másteres oficiales ofertados por los distintos centros, no se cumple la paridad en ninguno de ellos en cuanto a matriculaciones, habiendo sobrerrepresentación de alumnas en todos, salvo en el de “Investigación en Actividad Física y del Deporte” donde hay una sobrerrepresentación masculina que arroja una brecha de 37,14 puntos porcentuales con respecto a la matriculación femenina.

En la rama de “Ciencias Sociales y Jurídicas”, de los 27 Másteres oficiales impartidos, en todos los ofertados por CC. de la Comunicación, CC. de la Educación y Turismo no se cumple la paridad, siendo el más alejado de la misma en Comunicación el de “Creación Audiovisual y Artes Escénicas” donde hay sobrerrepresentación femenina. En CC. de la Educación el menos paritario es el de “Doble título de ESO-español y Lengua Extranjera” donde la mayor presencia femenina arroja una brecha de 78,94 puntos porcentuales. En CC. Económicas y Empresariales el más alejado del equilibrio es el de “Cooperación Internacional y Políticas de Desarrollo”. En Derecho sólo se cumple la paridad en uno de ellos, siendo el más alejado de representar un equilibrio el de “Criminalidad e Intervención Social en Menores”, donde las alumnas superan en 90,24 puntos porcentuales a los alumnos. En Turismo hay sobrerrepresentación femenina en los dos Másteres que se imparten, siendo el de “Dirección y Planificación del Turismo” donde hay más diferencia, llegando ésta a alcanzar 80 puntos porcentuales.

En la rama de “Ingeniería y Arquitectura” de los 17 Másteres oficiales impartidos por las distintas E.T.S., sólo se cumple la paridad en dos ofertados por Industriales, siendo el que oferta Arquitectura el único donde hay sobrerrepresentación femenina; en el resto de Másteres hay sobrerrepresentación masculina, siendo el de “Ingeniería Industrial” donde significativamente hay más matriculaciones, que evidencian una brecha de 64,40 puntos porcentuales de matriculaciones de alumnos respecto a las de alumnas.

TABLA 44. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES POR CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2017/2018

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAMA ARTE Y HUMANIDADES	69 (32,55%)	143 (67,45%)	212	1,35
BELLAS ARTES	7 (33,33%)	14 (66,67%)	21	1,33
PRODUCC. ARTÍSTICA INTERDISCIPLINAR	7 (33,33%)	14 (66,67%)	21	1,33
FILOSOFÍA Y LETRAS	62 (32,46%)	129 (67,54%)	191	1,35
E.S. LENGUA ESPAÑOLA UGR Y UMA	11(36,67%)	19 (63,33%)	40	1,20
DESARROLLOS SOCIALES DE LA CULTURA ARTÍSTICA	6 (27,27%)	16 (72,73%)	22	1,45
E. INGLESES Y COM. MULTILINGUE E INTERCULTURAL	14 (30,43%)	32 (69,57%)	46	1,39
FILOSOFÍA, CIENCIA Y CIUDADANÍA	8 (50,00%)	8 (50,00%)	16	1,00
GESTIÓN PATRIMONIO LITERARIO Y LING. ESPAÑOL	6 (24,00%)	19 (76,00%)	25	0,76

PATRIMONIO HIST. Y LITERARIO DE LA ANTIGUEDAD	8 (53,33%)	7 (46,67%)	15	0,93
TRADUCCIÓN PARA EL MUNDO EDITORIAL	9 (24,32%)	28 (75,68%)	37	1,51
RAMA DE CIENCIAS	66 (47,14%)	74 (52,86%)	140	1,06
CIENCIAS	66 (47,14%)	74 (52,86%)	140	1,06
BIOLOGÍA CELULAR Y MOLECULAR	9 (42,86%)	12 (57,14%)	21	1,14
ANÁLISIS Y GESTIÓN AMBIENTAL	9 (33,33%)	18 (66,67%)	27	1,33
BIOTECNOLOGÍA AVANZADA	9 (47,37%)	10 (52,63%)	19	1,05
DIVERSIDAD BIOLÓGICA Y MEDIO AMBIENTE	10 (47,62%)	11 (52,38%)	21	1,05
INGENIERÍA QUÍMICA	14 (58,33%)	10(41,67%)	24	0,83
EN MATEMÁTICAS	4 (80,00%)	1 (20,00%)	5	0,40
RECURSOS HÍBRICOS Y MEDIO AMBIENTE	11 (47,83%)	12 (52,17%)	23	1,04
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	69 (30,67%)	156 (69,33%)	225	1,39
CIENCIAS DE LA SALUD	10 (21,28%)	37(78,72%)	47	1,57
NUEVAS TENDENCIAS INVESTIGACIÓN CC. SALUD	5 (31,25%)	11 (68,75%)	16	1,38
EN SALUD INTERNACIONAL	5 (16,13%)	26 (83,87%)	31	1,68
MEDICINA	30 (58,82%)	21(41,18%)	51	0,82
EC. DE LA SALUD, GEST. SANIT. Y USO RAC. DEL MED.	6 (37,50%)	10 (62,50%)	16	1,25
INVEST. EN ACTIVIDAD FÍSICA Y EN DEPORTE	24 (68,57%)	11 (31,43%)	34	0,62
PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	29 (22,83%)	98 (77,17%)	127	1,54
INVEST. E INTERVENCIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	15 (28,30%)	38 (71,70%)	53	1,43
PSICOLOGÍA GENERAL SANITARIA	14 (18,92%)	60 (81,08%)	74	1,62
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	600 (37,78%)	988 (62,22%)	1.588	1,24
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	22 (33,85%)	43 (66,15%)	65	1,32
CREACIÓN AUDIOVISUAL Y ARTES ESCÉNICAS	3 (21,43%)	11(78,57%)	14	1,57
DIRECC. ESTRATÉGICA E INNOVAC. EN COMUNICAC.	14 (40,00%)	21 (60,00%)	35	1,20
INV. MEDIOS COMUNIC., AUDIENCIAS Y PRAC. PROF.	5 (31,25%)	11 (68,75%)	16	1,38
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	249 (36,46%)	434 (63,4%)	683	1,27
DOBLE TÍT. ESO-ESP. LENGUA-GESTIÓN PATRIMONIO	4 (25,00%)	12 (75,00%)	16	1,50
EDUC. AMBIENTAL POR VARIAS UNIVERSIDADES	3 (37,50%)	5 (62,50%)	8	1,25
CAMBIO SOCIAL Y PROFESIONES EDUCATIVAS	6 (16,22%)	31 (83,78%)	37	1,68
CULTURA PAZ, CONFLICTOS , EDUC. Y D. HUMANOS	7 (25,93%)	20 (74,07%)	27	1,48
DOBLE TÍT. ESO-ESP- CC. SOCIALES-FILOSOFÍA	10 (62,50%)	6 (37,50%)	16	0,75
DOBLE TÍT. ESO-ESP. MATEMÁTICAS	6 (35,29%)	11 (64,71%)	17	1,29
DOBLE TÍT. ESO-ESP. –LENGUA ESTRANJERA	2 (10,53%)	17 (89,47%)	19	1,79
POLÍTICAS Y PRAC. INNOVACIÓN EDUCATIVA	7 (22,58%)	24 (77,42%)	31	1,55
PROF. ESO Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PR.	204 (39,84%)	308 (60,16%)	512	1,20
CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	101 (51,27%)	96 (48,73%)	197	0,97
CC. ACTUARIALES Y FINANCIERAS	32(65,31%)	17 (34,69%)	49	0,69
SOCIOLOGÍA APLICADA	8 (38,10%)	13 (61,9%)	21	1,24
ANÁLISIS ECONÓMICO Y EMPRESARIAL	10 (41,67%)	14 (58,33%)	24	1,17
COOPERAC. INTERNAC. Y POLÍTICAS DE DESARROLLO	9 (32,14%)	19 (67,86%)	28	1,36
DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	18 (51,43%)	17 (48,57%)	35	0,97
FINANZAS, BANCA Y SEGUROS	24 (60,00%)	16 (40,00%)	40	0,80
COMERCIO Y GESTIÓN	31 (41,89%)	43 (63,25%)	74	1,16
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE MARKETING DIGITAL	31 (41,89%)	43 (58,11%)	74	1,16
DERECHO	183 (36,75%)	315 (63,25 %)	498	1,27
MEDIACIÓN	13 (22,03%)	46 (77,97%)	59	1,56
REGULACIÓN ECONÓMICA Y TERRITORIAL	15 (62,50%)	9 (37,50%)	24	0,75
ABOGACÍA	128 (42,81%)	171 (57,19%)	299	1,14
ASESORÍA JURÍDICA DE EMPRESAS	14 (31,82%)	30 (68,18%)	44	1,36
CRIMINALIDAD E INTERVENC. SOCIAL EN MENORES	2 (4,88%)	39 (95,12%)	41	1,90
DERECHO PENAL Y POLÍTICA CRIMINAL	11 (35,48%)	20 (64,52%)	31	1,29
TURISMO	14 (19,72%)	57 (80,28%)	71	1,61
T. ELECTR., TEC. APLICADAS GESTIÓN Y COMERC.	10 (32,26%)	21 (67,74%)	31	1,35
DIRECC. Y PLANIFICAC. DEL TURISMO	4 (10,00%)	36 (90,00%)	40	1,80
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	300 (74,63%)	102 (25,37%)	402	0,51

E.T.S. ING. INDUSTRIAL	170 (73,91%)	60 (26,09%)	230	0,52
DOBLE TÍT. ING. INDUSTRIAL-ING. MECATRÓNICA	2 (66,67%)	1 (33,33%)	3	0,67
DOBLE TÍT. ING. INDUSTRIAL-HIDRÁULICA AMBIENTAL	4 (100,00%)	0 (0,00%)	4	0,00
ING. MECATRÓNICA	19 (82,61%)	4 (17,39%)	23	0,35
HIDRÁULICA AMBIENTAL	4 (100,00%)	0 (0,00%)	4	0,00
ING. INDUSTRIAL	97 (82,20%)	21 (17,80%)	118	0,36
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	26 (49,06%)	27 (50,94%)	53	1,02
REPRESENTACIÓN Y DISEÑO EN ING. Y ARQUITECTURA	7 (58,33%)	5 (41,67%)	12	0,83
SIST. INTELIGENTES EN ENERGÍA Y TRANSPORTE	10 (83,33%)	2 (16,67%)	12	0,33
TEC. DE LOS SIST. ENERGÍA SOLAR FOTOVOLTAICA	1 (100%)	0(0,00%)	1	0,00
E.T.S. ARQUITECTURA	4 (22,22%)	14 (77,78%)	18	1,56
P. ARQUITECTÓNICOS D. AMBIENTAL Y N. TECNOLOG.	4 (22,22%)	14 (77,78%)	18	1,56
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIÓN	87 (83,65%)	17 (16,35%)	104	0,33
DOBLE TÍT. ING. TELEC.-SIN ESP-TELEMÁTICA Y REDES	10 (83,33%)	2 (16,67%)	12	0,33
INGENIERÍA ACÚSTICA	9 (75,00%)	3 (25,00%)	12	0,50
INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	12 (75,00%)	4 (25,00%)	16	0,50
SIST.ELECTRÓNICOS PARA ENTORNOS INTELIGENTES	39 (90,70%)	4 (9,30%)	43	0,19
TELEMÁTICA Y REDES DE TELECOMUNICACIÓN	17 (80,95%)	4(19,05%)	21	0,38
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	39 (78,00%)	11 (22,00%)	50	0,44
ING. DEL SOFTWARE E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	17 (70,83%)	7 (29,17%)	24	0,58
ING. INFORMÁTICA	22 (84,62%)	4 (15,38%)	26	0,31
TOTAL	1.104 (43,01%)	1.463 (56,99%)	2.567	1,14

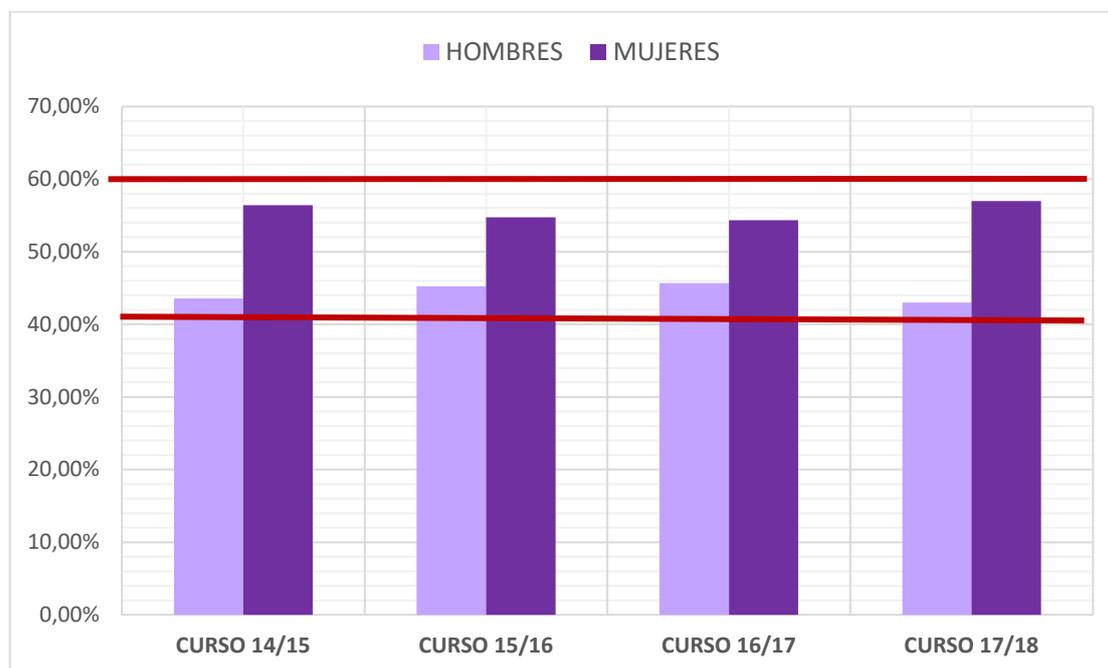
5.2.4. EVOLUCIÓN DEL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES

El número de estudiantes matriculados/as en Másteres Oficiales de ambos géneros se mantiene dentro de la paridad en todos los cursos, aunque es superior la matriculación de alumnas en todos los cursos académicos.

TABLA 45.EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES

CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
2014-2015	925 (43,59%)	1.197 (56,41%)	2.122	1,13
2015-2016	1.143 (45,25%)	1.383 (54,75%)	2.526	1,10
2016-2017	1.186 (45,67%)	1.411 (54,33%)	2.597	1,09
2017-2018	1.104 (43,01%)	1.463 (56,99%)	2.567	1,14

GRÁFICA 28. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

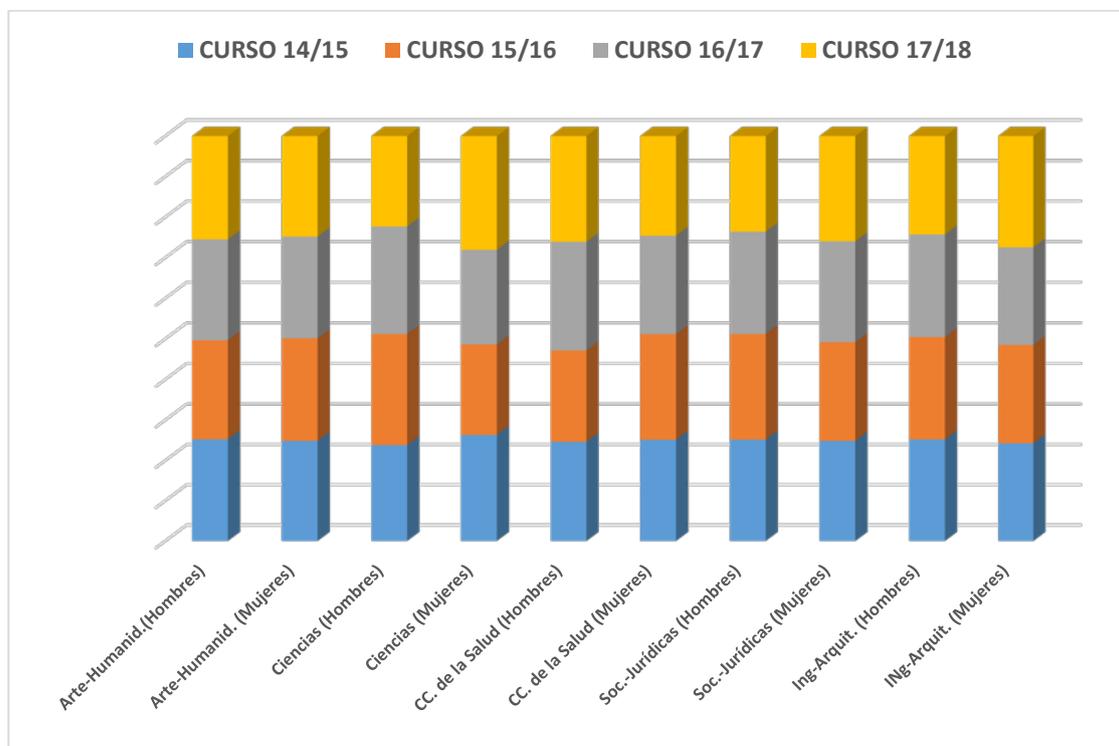
Observando la evolución del estudiantado distribuido por ramas de conocimiento, en la rama de Arte y Humanidades y la de CC. de la Salud hay sobrerrepresentación femenina en las matriculaciones de Másteres Oficiales en todos los cursos académicos. La rama de Ciencias es la única donde se produce un equilibrio en matriculaciones de ambos géneros en todos los cursos académicos. En la rama de CC. Sociales y Jurídicas hay equilibrio en todos los cursos, menos en el 2017/2018 donde existe sobrerrepresentación femenina de matriculaciones de Másteres Oficiales. Es en la rama de Ingeniería y Arquitectura donde se observa en todos los cursos una sobrerrepresentación en matriculaciones de hombres, sin embargo, hay que indicar que la matriculación de alumnas ha ido aumentando considerablemente.

TABLA 46. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES POR RAMA DE CONOCIMIENTO

CURSOS	ARTE Y HUMANIDADES		CIENCIAS		CC. DE LA SALUD		CC. SOCIALES Y JURÍDICAS		INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2014/15	62 32,29%	130 67,71%	75 50,34%	74 49,66%	73 28,97%	179 71,03%	511 40,36%	755 59,64%	204 77,57%	59 22,43%
2015/16	64 31,22%	141 68,78%	73 57,94%	53 42,06%	74 26,52%	205 73,48%	645 41,72%	901 58,28%	287 77,57%	83 22,43%
2016/17	69 31,80%	148 68,20%	70 56,00%	55 44,00%	72 31,44%	157 68,56%	649 40,39%	958 59,61%	326 77,80%	93 22,20%
2017/18	69	143	66	74	69	156	600	988	300	102

32,55%	67,45%	47,14%	52,86%	30,67%	69,33%	37,78%	62,22%	74,63%	25,37%
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

GRÁFICA 29. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES POR RAMA DE CONOCIMIENTO



Fuente: Elaborado por la Unidad de Igualdad según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

5.3. EVOLUCIÓN DEL ESTUDIANTADO EGRESADO DESAGREGADO POR SEXO

La evolución del estudiantado que se ha graduado en la UMA a lo largo de los cuatro últimos cursos académicos ha ido aumentando a lo largo de los mismos, siendo significativamente mayor el porcentaje de alumnas egresadas en todos los cursos, tanto en Grados como en Másteres oficiales, con respecto al de alumnos.

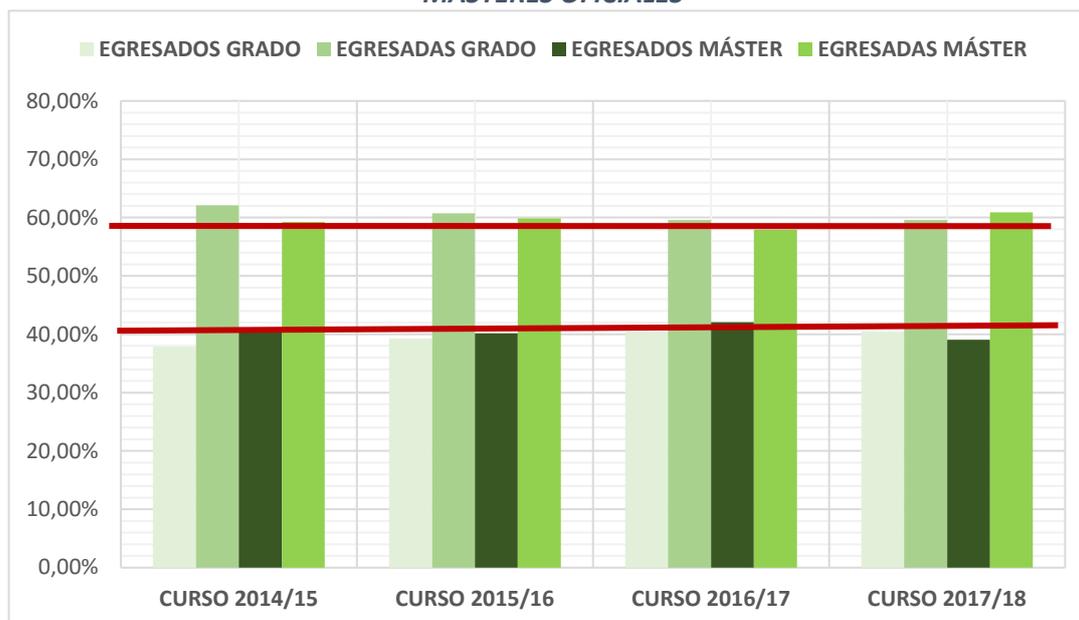
A pesar de que el porcentaje de estudiantado matriculado está muy cercano (como se ha visto anteriormente, en el total de los cuatro cursos analizados se matriculan un 53,95% de mujeres y un 47,05% de hombres en titulaciones de grado), el porcentaje de graduadas es significativamente más elevado en todos los cursos analizados.

TABLA 47. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO EGRESADO

CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
2014-2015	1.968 (38,48%)	3.146 (61,52%)	5.114	1,23
GRADO	1.522 (37,87%)	2.497 (62,13%)	4.019	1,24
MÁSTER	446 (40,73%)	649 (59,27%)	1.095	1,19
2015-2016	2.254 (39,49%)	3.454 (60,51%)	5.708	1,21
GRADO	1.700 (39,28%)	2.628 (60,72%)	4.328	1,21

	MÁSTER	554 (40,14%)	826 (59,86%)	1.380	1,19
2016-2017		2.456 (40,83%)	3.559 (59,17%)	6.015	1,18
	GRADO	1.829 (40,43%)	2.695 (59,57%)	4.524	1,19
	MÁSTER	627 (42,05%)	864 (57,95%)	1.491	1,16
2017-2018		2.486 (40,12%)	3.710 (59,88%)	6.196	1,19
	GRADO	1.943 (40,42%)	2.864 (59,58%)	4.807	1,19
	MÁSTER	543 (39,09%)	846 (60,91%)	1.389	1,22
	TOTAL	9.164 (39,79%)	13.869 (60,21%)	23.033	1,20

GRÁFICA 30. EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTE EGRESADO EN GRADO Y MÁSTERES OFICIALES



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

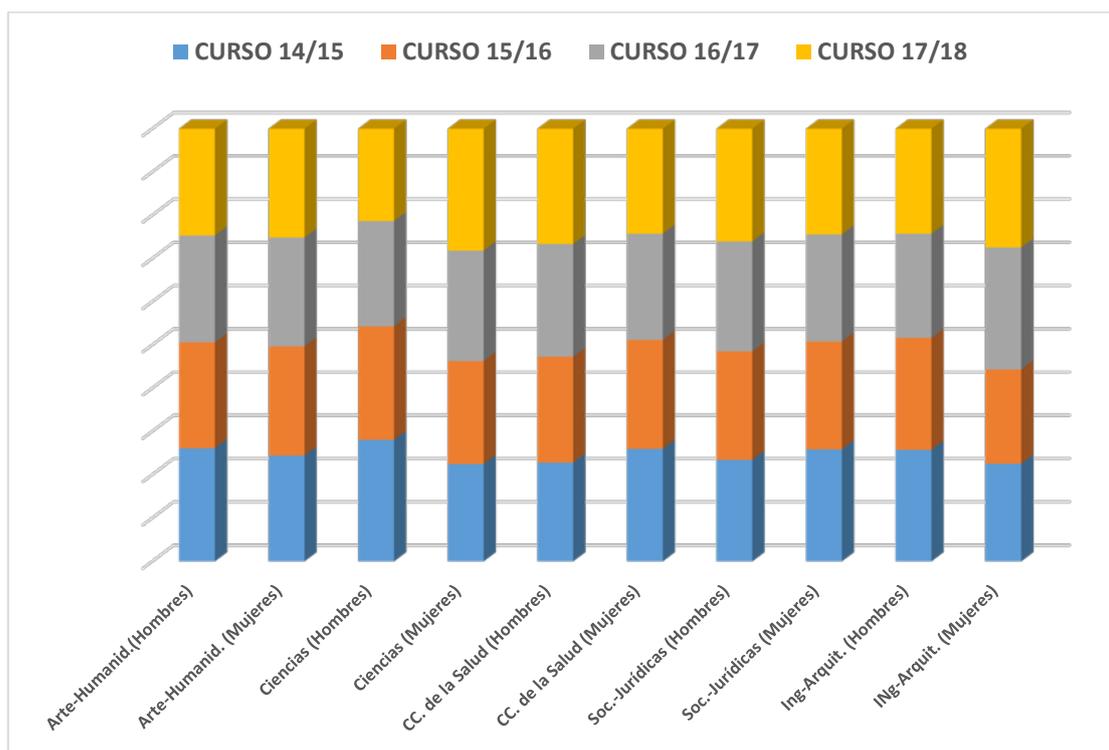
Si se realiza el análisis por ramas de conocimiento, tanto en Grado como Másteres Oficiales, podemos ver que hay una sobrerrepresentación femenina de alumnas egresadas en todos los cursos académicos en la rama de Arte y Humanidades, Ciencias de la Salud y de Ciencias Sociales y Jurídicas; en la rama de Ciencias se cumple la paridad en cuanto al estudiantado egresado en todos los cursos académicos, hay sobrerrepresentación masculina de alumnos egresados en la rama de Ingeniería y Arquitectura en todos los cursos académicos.

TABLA 48. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO EGRESADO EN GRADO POR RAMA DE CONOCIMIENTO

CURSOS	CURSO 2014/15		CURSO 2015/16		CURSO 2016/17		CURSO 2017/18	
	H	M	H	M	H	M	H	M
RAMAS								
ARTE Y HUMANIDADES	165 (37,00%)	281 (63,00%)	168 (34,71%)	316 (65,23%)	179 (35,03%)	332 (64,97%)	195 (35,01%)	362 (64,99%)
CIENCIAS	81 (52,60%)	73 (47,40%)	107 (49,31%)	110 (50,69%)	136 (45,64%)	162 (54,36%)	107 (40,07%)	160 (59,93%)
CC DE LA SALUD	175 (27,26%)	467 (72,74%)	231 (29,28%)	558 (70,72%)	238 (31,19%)	525 (68,81%)	258 (31,89%)	551 (68,11%)

CC. SOCIALES Y JURÍDICAS	740 (31,81%)	1.586 (68,19%)	802 (34,10%)	1.550 (65,90%)	803 (34,60%)	1.518 (65,40%)	896 (35,42%)	1.634 (64,58%)
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	361 (80,04%)	90 (19,96%)	392 (80,66%)	94 (19,34%)	473 (74,96%)	158 (25,04%)	487 (75,62%)	157 (24,38%)

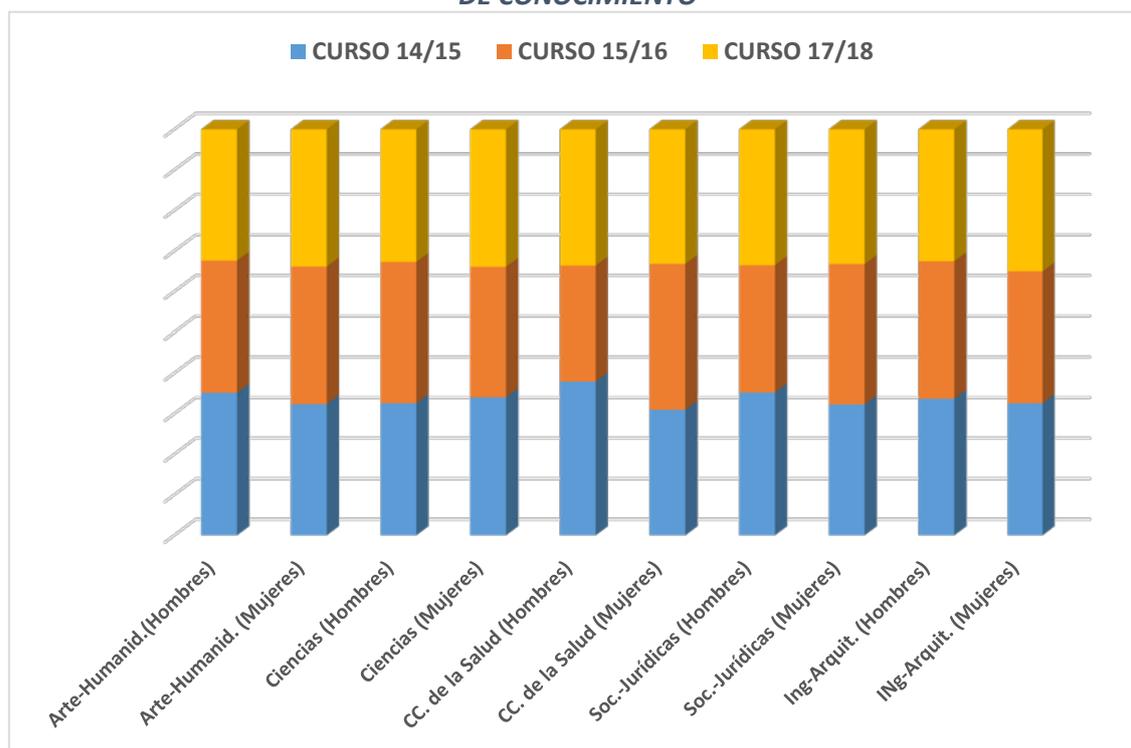
GRÁFICA 31. EVOLUCIÓN DEL ESTUDIANTADO EGRESADO EN GRADO POR RAMA DE CONOCIMIENTO



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

TABLA 49. EVOLUCIÓN DEL ESTUDIANTADO EGRESADO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES POR RAMA DE CONOCIMIENTO

CURSOS	CURSO 2014/15		CURSO 2015/16		CURSO 2016/17		CURSO 2017/18	
	H	M	H	M	H	M	H	M
RAMAS ARTE Y HUMANIDADES	35 (37,63%)	58 (62,37%)	33 (34,71%)	81 (65,23%)	41 (31,29%)	90 (68,70%)	35 (34,65%)	66 (65,35%)
CIENCIAS	37 (46,25%)	43 (53,75%)	43 (49,31%)	30 (50,69%)	35 (53,03%)	31 (46,97%)	39 (46,43%)	45 (53,57%)
CC DE LA SALUD	37 (38,95%)	58 (61,05%)	48 (29,28%)	114 (70,72%)	46 (32,39%)	96 (67,61%)	48 (34,53%)	91 (65,47%)
CC. SOCIALES Y JURÍDICAS	280 (38,41%)	449 (61,59%)	344 (34,10%)	551 (65,90%)	370 (38,50%)	591 (61,50%)	340 (36,56%)	590 (63,44%)
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	55 (68,75%)	25 (31,25%)	82 (68,91%)	37 (31,09%)	132 (78,57%)	36 (21,43%)	79 (66,39%)	40 (33,61%)

GRÁFICA 32. EVOLUCIÓN DEL ESTUDIANTADO EGRESADO EN MÁSTERES OFICIALES POR RAMA DE CONOCIMIENTO

Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

De forma más específica, se ha calculado la tasa anual de graduación por sexo/género con respecto al total de estudiantado matriculado según cohorte de entrada, mostrando un gradiente favorable hacia las mujeres.

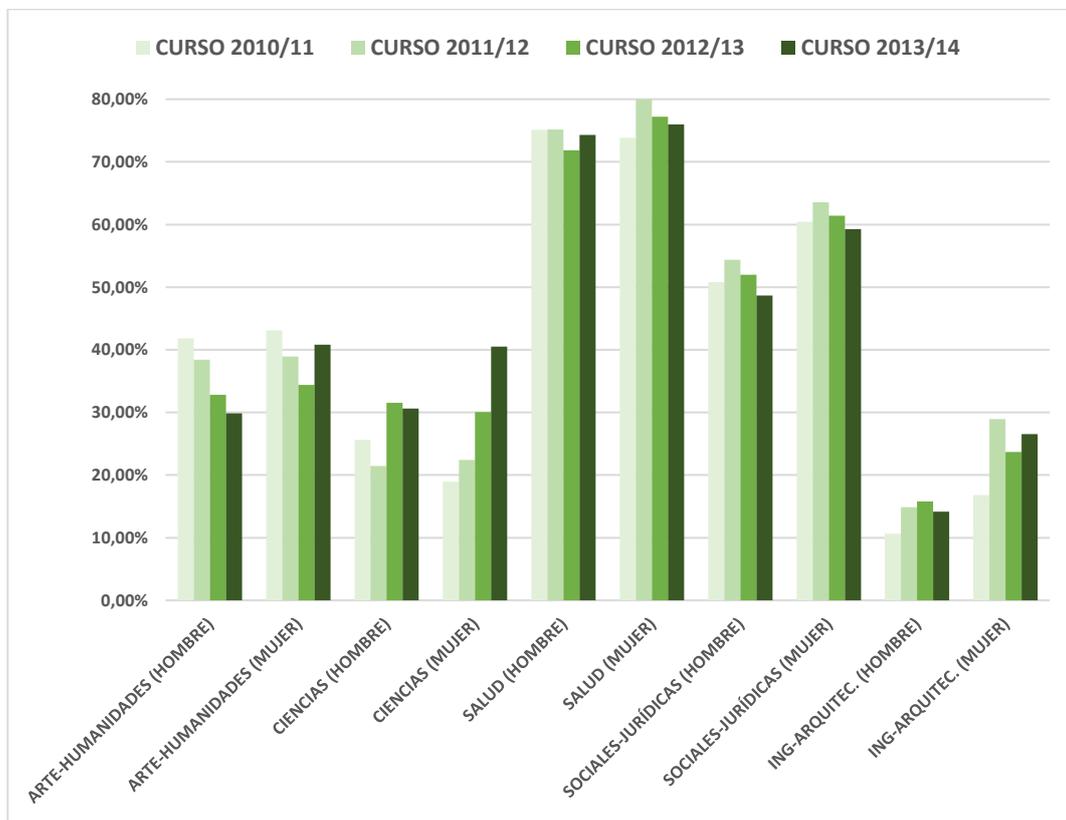
En la rama de “Arte y Humanidades” la tasa de graduación es mayor en mujeres que en hombres en todos los cursos analizados. En la rama de “Ciencias” hay una tasa de graduación mayor en hombres que en mujeres en el estudiantado que inició estudios en el curso 2010/11, en los posteriores es pareja, sin embargo, en los casos en que iniciaron estudios en el curso 13/14 las mujeres se gradúan más que los hombres (cerca de 10 puntos porcentuales). En la rama de “Ciencias de la Salud”, la tasa de graduación es superior en mujeres que iniciaron estudios en los cursos 2011/12 y 2012/13, llegando a ser pareja entre ambos géneros en el curso 2013/14. En la rama “Sociales y Jurídicas”, la tasa de graduación es significativamente favorable a las alumnas en todos los cursos académicos. En la rama de “Ingeniería y Arquitectura”, la tasa de graduación de las mujeres es significativamente superior en todos los cursos académicos a la de hombres, a pesar de que hay infrarrepresentación en la matriculación de alumnas en esta rama de conocimiento.

TABLA 50. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE GRADUACIÓN SEGÚN RAMA DE CONOCIMIENTO

COHORTE DE INGRESO	CURSO 2010/11		CURSO 2011/12		CURSO 2012/13		CURSO 2013/14	
	H	M	H	M	H	M	H	M
ARTE-HUMANID.	41,81 %	43,11%	38,44%	38,91%	32,80%	34,39%	29,83%	40,79%
CIENCIAS	25,60%	18,94%	21,45%	22,40%	31,53%	30,05%	30,61%	40,49%
CC DE LA SALUD	75,14%	73,85%	75,17%	82,30%	71,85%	77,21%	74,30%	75,98%
SOCIALES-JURÍDICAS	50,80%	60,44%	54,35%	63,57%	52,00%	61,43%	48,64%	59,27%

INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	10,64%	16,82%	14,87%	28,93%	15,81%	23,67%	14,13%	26,52%
----------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

GRÁFICA 33. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE GRADUACIÓN POR RAMA DE CONOCIMIENTO

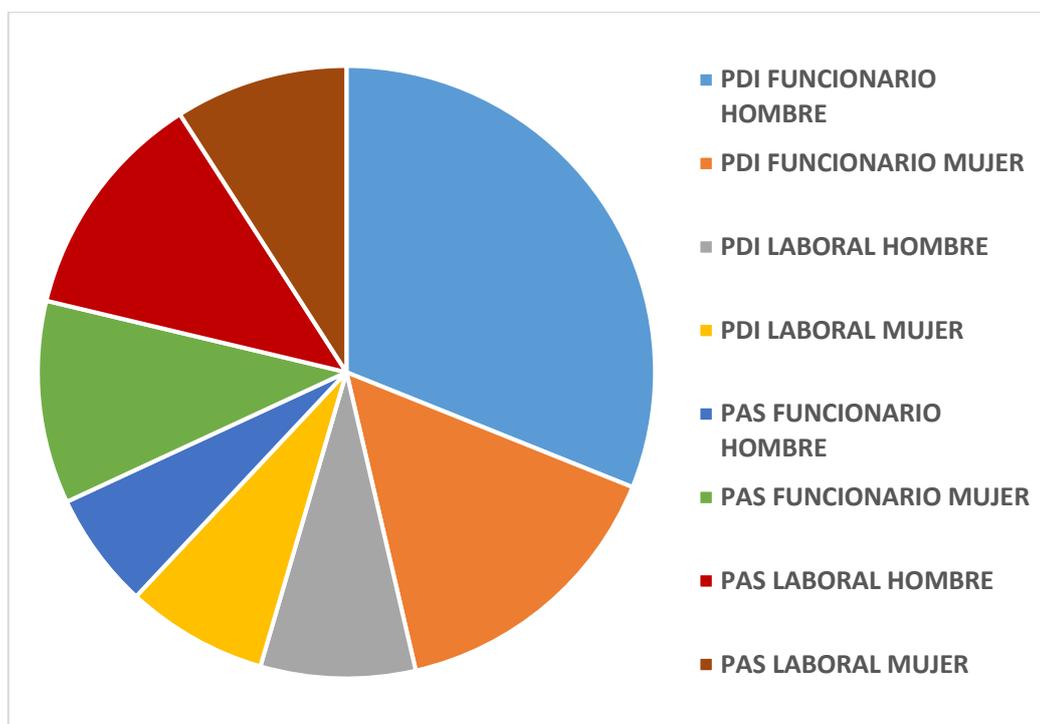


Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

6. RETRIBUCIONES SALARIALES DEL PERSONAL DE LA UMA

La participación de hombres y mujeres en la composición de la plantilla de los colectivos docente e investigador se refleja en la distribución de los salarios en relación al sexo/género.

GRÁFICA 34. DISTRIBUCIÓN SALARIAL DEL PERSONAL DE LA UMA QUE COBRA DEL CAPÍTULO I. 2018



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social

6.1. DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS EN EL PDI

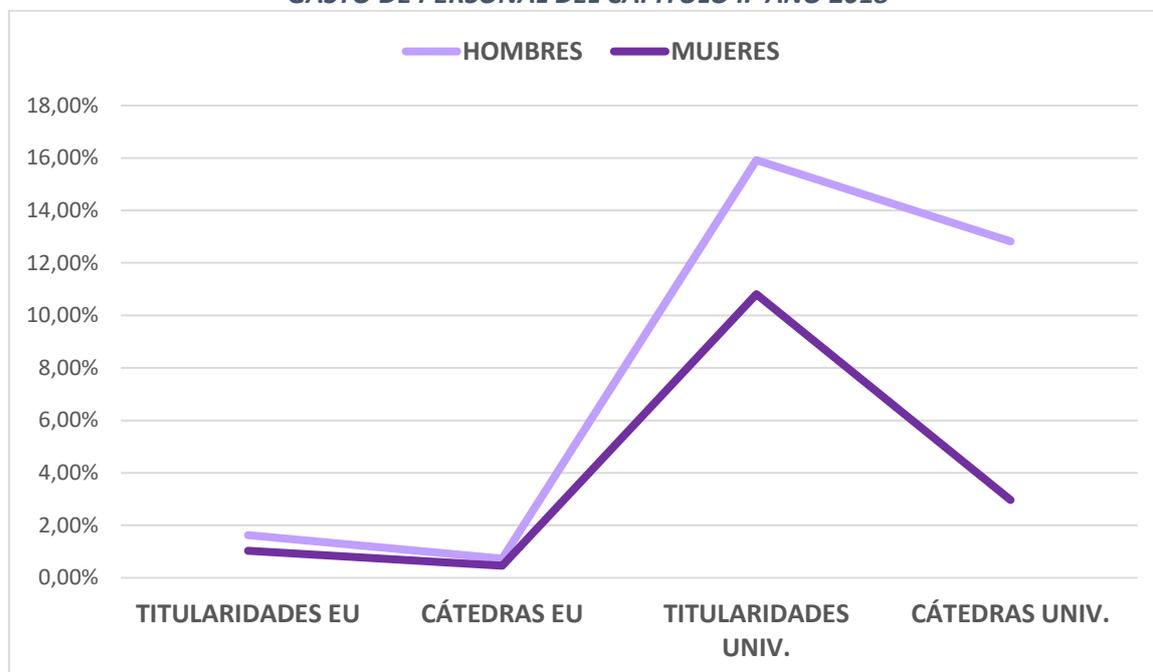
Indicadores de gasto del PDI con respecto a los gastos de personal del Capítulo I

El gasto que supone la plantilla de **PDI correspondiente a los CDU** detrae un 47,24 % en 2016, un 46,67% en 2017 y un 46,35 % en 2018 respecto al total de gasto de personal (tanto de PDI como de PAS) que reciben sus remuneraciones con cargo al capítulo I. Las retribuciones salariales de las mujeres PDI funcionarias se han incrementado con respecto a años anteriores (ya que representaba el 11,91% del Capítulo I en 2004 y el 9,92% en 2009); siendo en los tres últimos años analizados de un 14,91% (2016), de un 14,81% (2017), y de un 15,27% (2018). El gasto de PDI funcionario hombre también ha aumentado, ya que representaba un 26,37% del Capítulo I en 2004 y un 21,6% en 2009; siendo en los tres últimos años de un 32,54% (2016), de un 31,88% (2017), de un 31,12% (2018). El aumento de gasto que se observa en ambos sexos puede ser debido principalmente al aumento de personal que se ha producido en las categorías de Cátedras de Universidad y debido al incremento de sexenios de investigación.

Las diferencias porcentuales que se evidencian entre hombres y mujeres se deben no sólo al hecho de que en la plantilla del PDI existe una mayor representación masculina, sino también a que son ellos los que mayoritariamente ocupan las Cátedras de Universidad, y, por tanto, los que tienen un mayor nivel retributivo.

La distribución de recursos financieros entre hombres y mujeres en el PDI perteneciente a los cuerpos docentes universitarios varía considerablemente dependiendo de la categoría a la que se esté adscrito. En las cátedras de universidad es donde la diferencia de recursos financieros distribuidos por sexo/género es más acusada, ya que en 2018 las catedráticas representan un 2,96% de las retribuciones correspondientes al capítulo I frente al 12,82% que representan los catedráticos. En las titularidades de universidad, este porcentaje está más cercano, un 15,92% los profesores y un 10,81% las profesoras, al haber paridad en esta categoría.

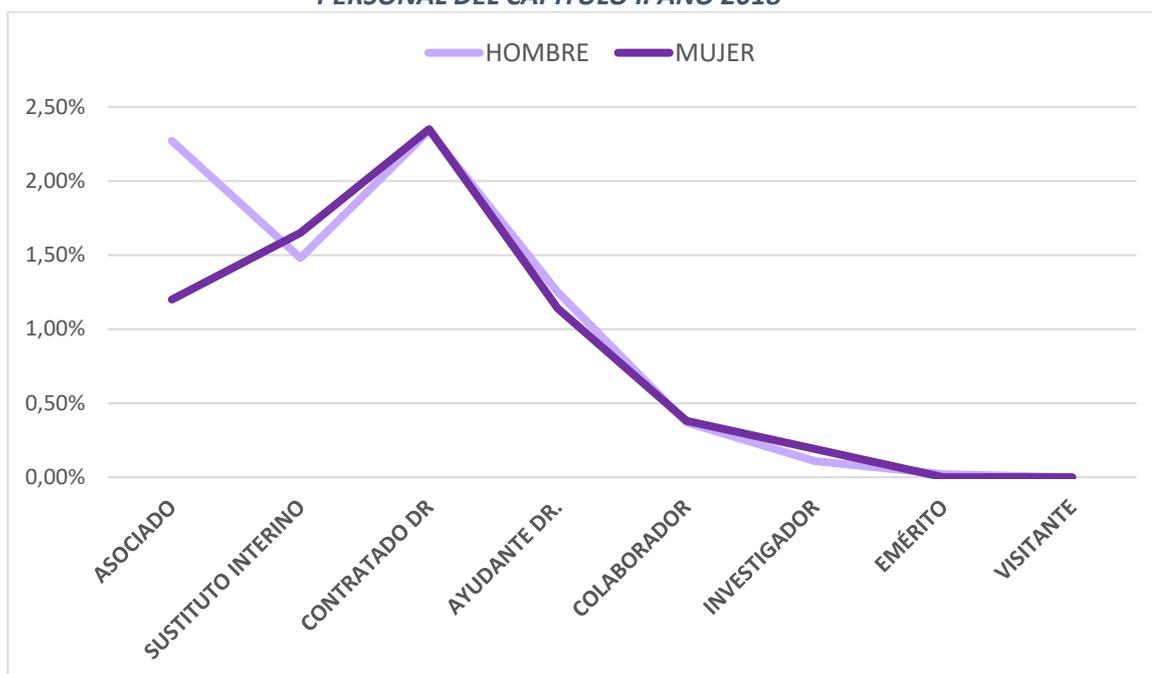
GRÁFICA 35. DISTRIBUCIÓN DEL GASTO DEL PDI FUNCIONARIO CON RESPECTO AL TOTAL DE GASTO DE PERSONAL DEL CAPÍTULO I. AÑO 2018



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social

El gasto en el colectivo de **PDI contratado laboral** está más igualado por género ya que las mujeres PDI laborales representa el 7,42% del Capítulo I en 2016, un 7,53%, en 2017 y, un 7,43% en 2018. En el caso de los hombres PDI laborales el gasto en esos tres años con respecto al total es de un 8,04%, 8,40% y, 8,11%. Si analizamos el gasto por categoría profesional, es la de profesorado asociado donde más diferencia salarial hay entre ambos géneros, detrayendo ellos un 2,27% de la masa salarial total y ellas un 1,20%.

GRÁFICA 36. DISTRIBUCIÓN GASTO PDI LABORAL CON RESPECTO AL TOTAL DE GASTO DE PERSONAL DEL CAPÍTULO I. AÑO 2018



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social

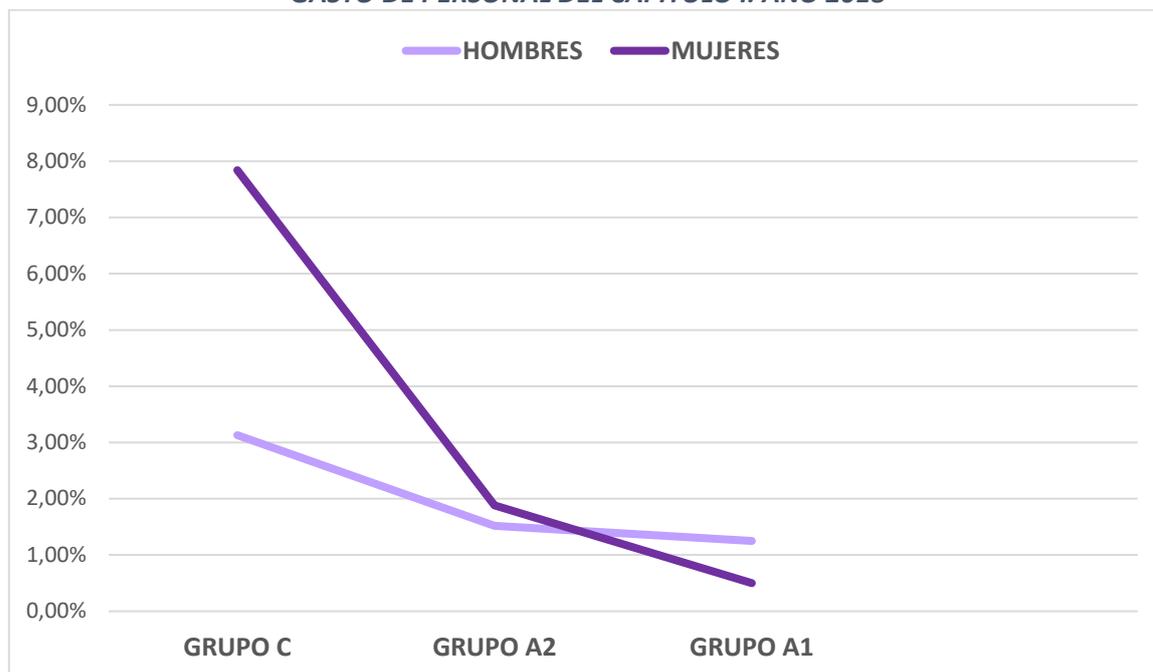
6.2. DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS EN EL PAS

Indicadores de gasto del PAS con respecto a los gastos de personal del Capítulo I

La plantilla del PAS funcionario está compuesta mayoritariamente por mujeres (66,71%), por tanto, esta situación se patentiza en los indicadores presupuestarios.

El gasto en el **PAS funcionario** con respecto al total de recursos financieros correspondientes al Capítulo I ha aumentado nítidamente, es de un 15,76 % en el año 2016, un 16,80% en el 2017 y un 16,81% en 2018. El gasto del PAS funcionario hombre con respecto al total de gasto de personal (PDI y PAS) con cargo al capítulo I es de un 5,71% en el año 2016, de un 6,22% en el 2017 y, de un 6,12% en 2018. El gasto del PAS funcionario mujer es en esos tres ejercicios económicos del 10,06%, del 10,58% y del 10,70% respectivamente. Sin embargo, cuando observamos los grupos de mayor rango (A1) vemos que estos porcentajes se invierten, ya que son ellos los que ocupan mayoritariamente los puestos de más responsabilidad. En este sentido, el PAS funcionario hombre perteneciente al grupo A1 conlleva un gasto del 9,93%, 9,08% y 8,72% del gasto total de PAS funcionario en los años 2016, 2017 y 2018; siendo el gasto en las mujeres pertenecientes a este grupo profesional del 6,64%, 5,98% y 5,58% respectivamente.

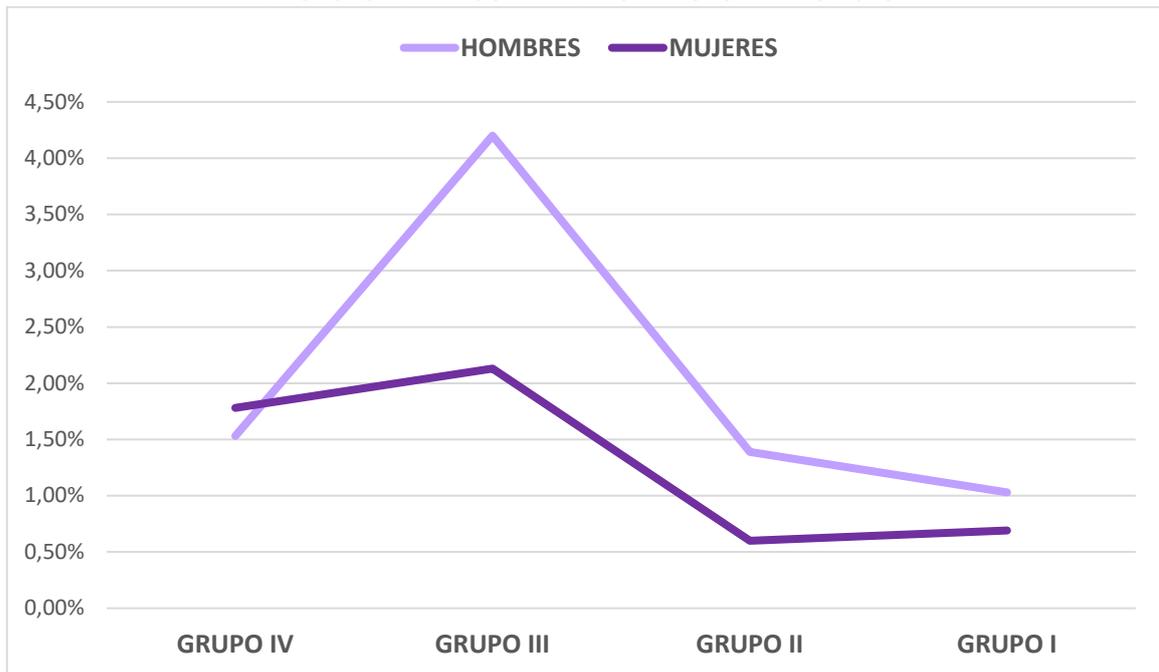
GRÁFICA 37. DISTRIBUCIÓN DEL GASTO DEL PAS FUNCIONARIO CON RESPECTO AL TOTAL DE GASTO DE PERSONAL DEL CAPITULO I. AÑO 2018



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social

La plantilla de PAS laboral está compuesta mayoritariamente por hombres, por tanto, esta situación de desequilibrio se refleja en los indicadores presupuestarios. El gasto de **PAS laboral hombre** con respecto al total que se aplica al capítulo I es de un 12,48 % en 2016, de un 11,97% en 2017 y, de un 12,18% en 2018. El gasto de **PAS laboral mujer** es del 8,83% en 2016, del 8,61% en 2017 y, del 9,07% en 2018. Si nos detenemos a analizar el gasto en el grupo de más categoría profesional (grupo 1), al estar constituido mayoritariamente por hombres es donde más se acusa la diferencia en las retribuciones, ya que en los tres ejercicios económicos analizados suponen un gasto del 17,46% del total de las remuneraciones del PAS laboral en el 2016, un 19,92% en 2017 y, un 22,54% en 2018. Las mujeres del PAS laboral que están adscritas al grupo 1 implican un gasto con respecto al capítulo total de este colectivo de 14,33% en 2016, de 17,61% en 2017 y, de 19,78% en 2018.

GRÁFICA 38. DISTRIBUCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DEL PAS LABORAL CON RESPECTO AL TOTAL DE GASTO DE PERSONAL DEL CAPITULO I . AÑO 2018



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social

7. FORMACIÓN DEL PDI Y PAS

7.1. FORMACIÓN DEL PDI

En el año 2018 el PDI acumula un total de 31.555 horas de cursos de formación, siendo el profesorado contratado laboral el que ha recibido más horas (17.408 horas) en comparación con el PDI adscrito a los CDU (14.149 horas).

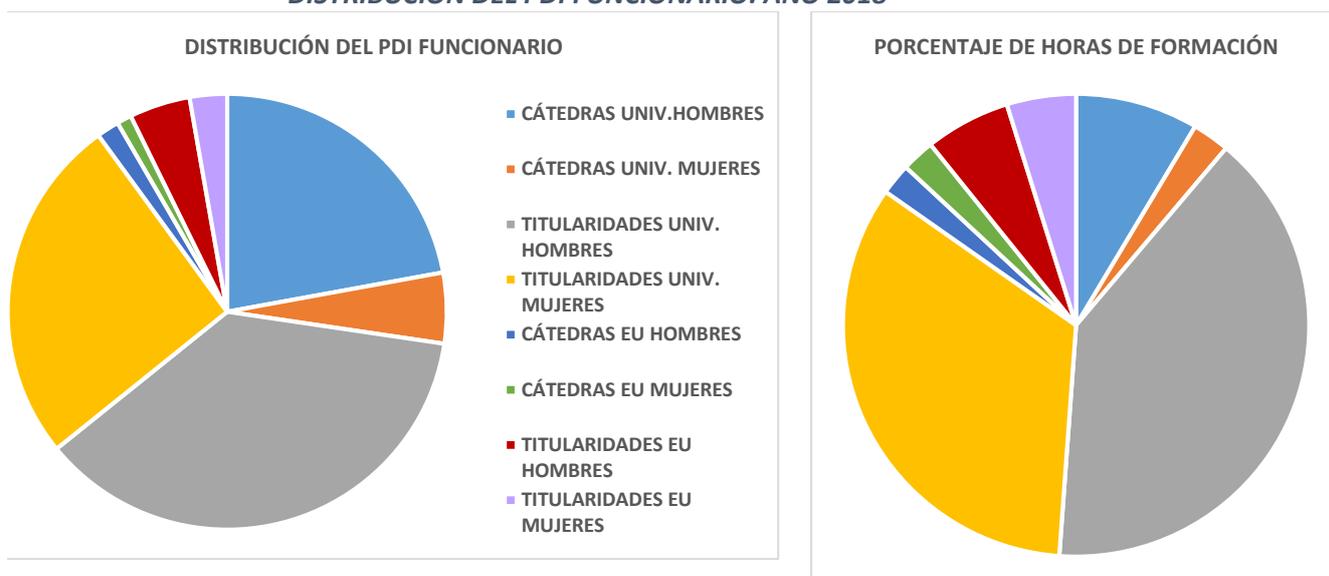
El número de profesorado que realiza estos cursos ha sido de 367 personas en el PDI funcionario y 284 en el laboral, por lo que a pesar de haber menos personas que han realizado cursos entre el PDI laboral, estos han acumulado más horas de formación. En los epígrafes siguientes se efectuará la comparativa en proporción al número de personas adscritas a cada categoría docente.

7.1.1. DISTRIBUCIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN ENTRE EL PDI FUNCIONARIO

El PDI funcionario ha realizado un total de 14.149 horas de formación en el año 2018. Las personas que realizan cursos de formación que están adscritas al cuerpo de titularidades de universidad son las que realizan más horas de formación (10.423 horas), dentro de ésta acumulan más horas los profesores que las profesoras ; les siguen las que están adscritas a las cátedras de universidad (1.574 horas) y; las adscritas a las titularidades de escuela (1.518 horas); por último, las adscritas a las cátedras de escuela (634 horas).

Si hacemos la comparativa entre el número de personas pertenecientes al PDI funcionario y el número de horas de formación que realizan, observamos que en general son las profesoras adscritas a las distintas categorías docentes las que más interés muestran por la formación.

GRÁFICA 39. COMPARATIVA DEL PORCENTAJE DE HORAS DE FORMACIÓN CON RESPECTO A LA DISTRIBUCIÓN DEL PDI FUNCIONARIO. AÑO 2018

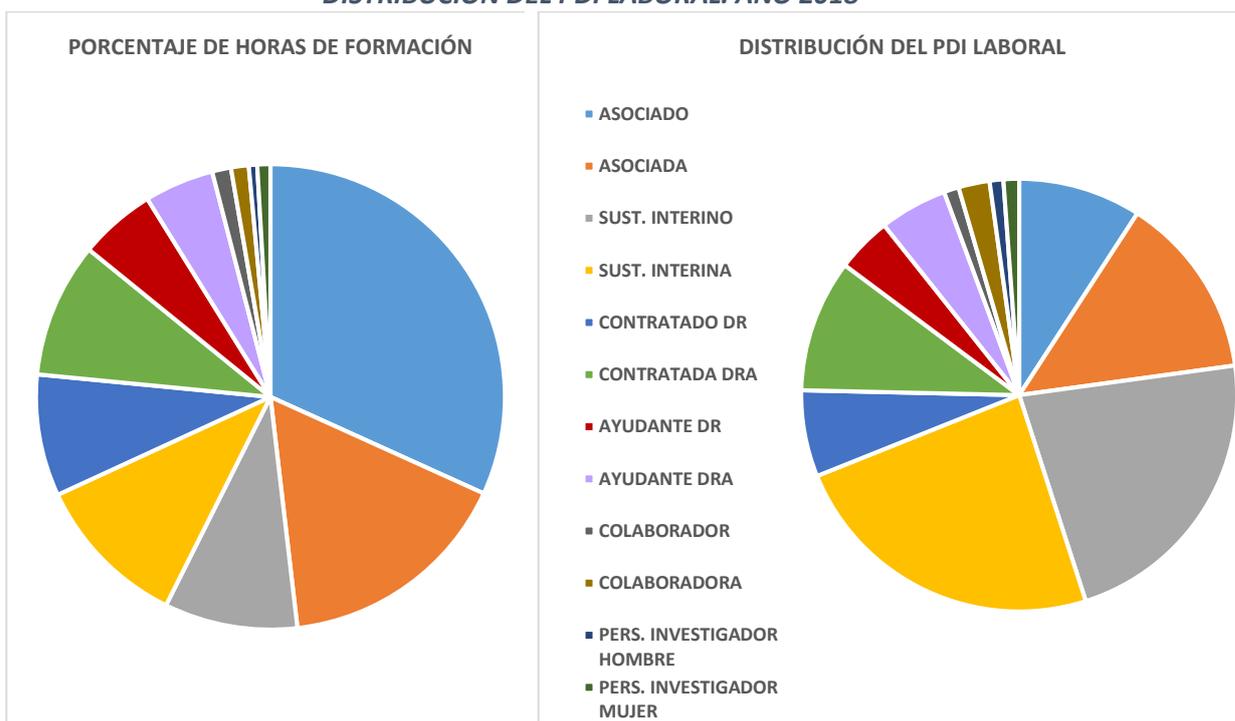


Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social

7.1.2. DISTRIBUCIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN ENTRE EL PDI LABORAL

El PDI contratado laboral ha realizado un total de 17.408 horas de formación en el año 2018. Las personas que realizan cursos de formación adscritas a la categoría de profesorado sustituto interino son las que realizan más horas de formación (8.024 horas), les siguen las que están adscritas a la figura de profesorado asociado (3.971 horas) y las adscritas a la categoría de contratado doctor (2.846 horas). En estas tres categorías, son las profesoras las que realizan más horas de formación.

GRÁFICA 40. COMPARATIVA DEL PORCENTAJE DE HORAS DE FORMACIÓN CON RESPECTO A LA DISTRIBUCIÓN DEL PDI LABORAL. AÑO 2018



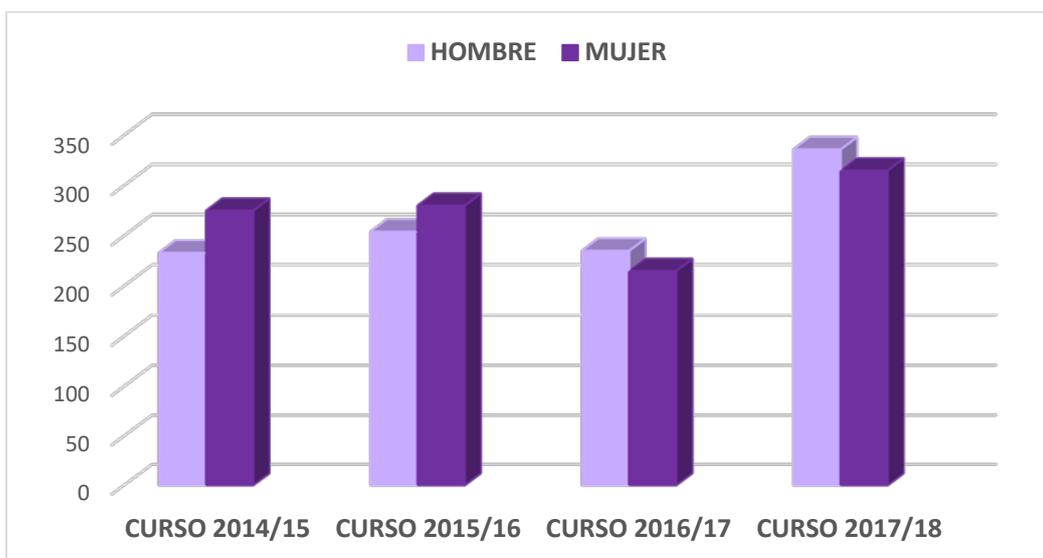
Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social

Si hacemos la comparativa entre el número de personas del PDI contratado laboral con respecto al número de horas de formación que realiza, observamos que es el profesorado sustituto interino el que más interés muestra por los cursos de formación.

7.1.3. EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN EN EL PDI

El número de personas que realizan cursos de formación en el PDI ha aumentado considerablemente en el último curso académico (de 508 personas en el curso 2014/15 a 651 en el curso 2017/18). Siguiendo esta tendencia, el número de docentes mujeres que los realizan ha aumentado en los cuatro cursos analizados (de 275 en el curso 2014/15 a 315 en el curso 2017/18); sin embargo, en los dos últimos cursos, se ha invertido la proporción de hombres y mujeres, siendo menor el número de profesoras que de profesores (315 profesoras y 336 profesores en el curso 2017/18).

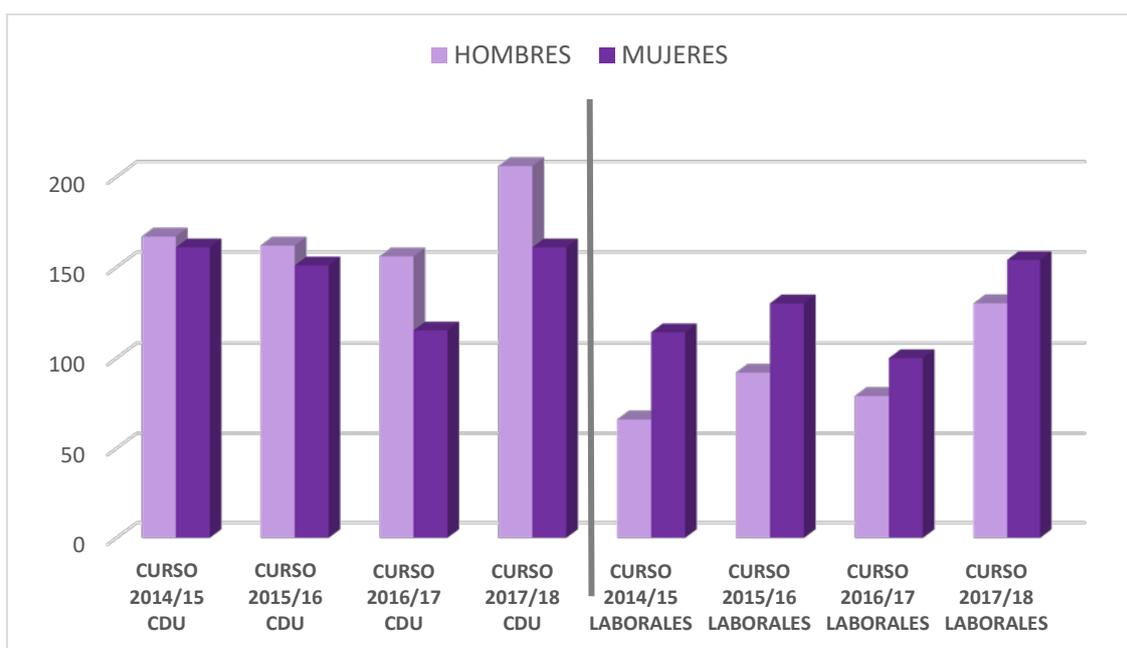
GRÁFICA 41. Nº DE PERSONAS DEL PDI QUE REALIZA CURSOS DE FORMACIÓN



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

Si analizamos estos datos por categoría profesional observamos que es el profesorado perteneciente a los cuerpos docentes universitarios el que más cursos de formación ha realizado en 2017/18; en este sentido, han sido más profesores que profesoras en todos los cursos académicos y concretamente, en el último curso académico analizado ha sido mayor el porcentaje de participación (206 profesores y 161 profesoras). En cuanto nos referimos al PDI contratado laboral, se invierte esta tendencia, ya en todos los cursos académicos es mayor el número de mujeres que realizan cursos de formación que de hombres, siendo en el último 154 profesoras y 130 profesores.

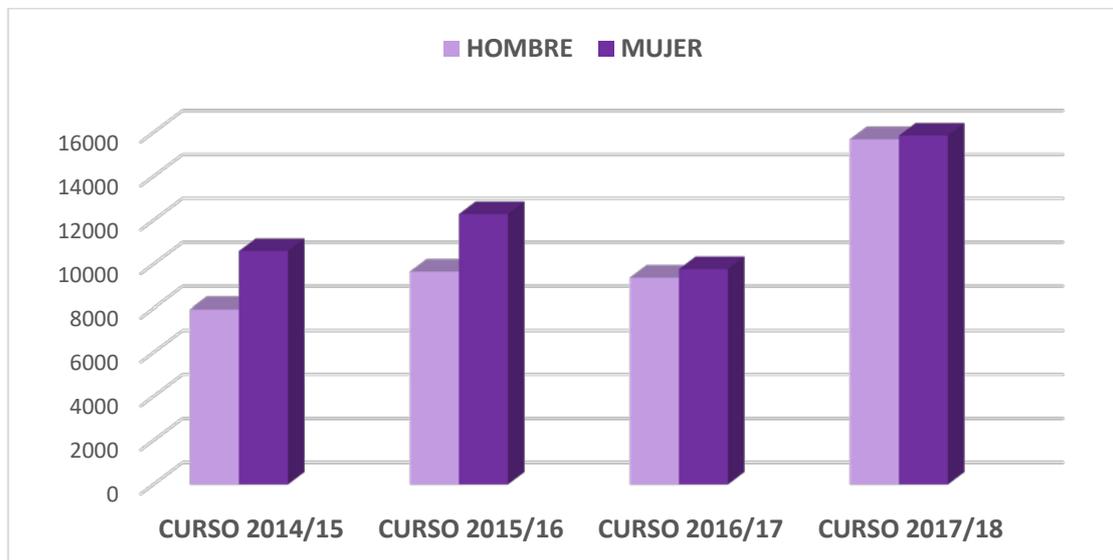
GRÁFICA 42. Nº DE PERSONAS DEL PDI QUE REALIZA CURSOS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

El aumento en horas cursadas ha sido enorme ya que el profesorado pasa de acumular un total de 18.554 horas en el curso 2014/15 a 31.555 en 2017/18. Las docentes han cursado más horas de formación que los docentes en los dos primeros y último curso, llegando a acumular en el último 15.693 horas ellos y 15.863 horas ellas.

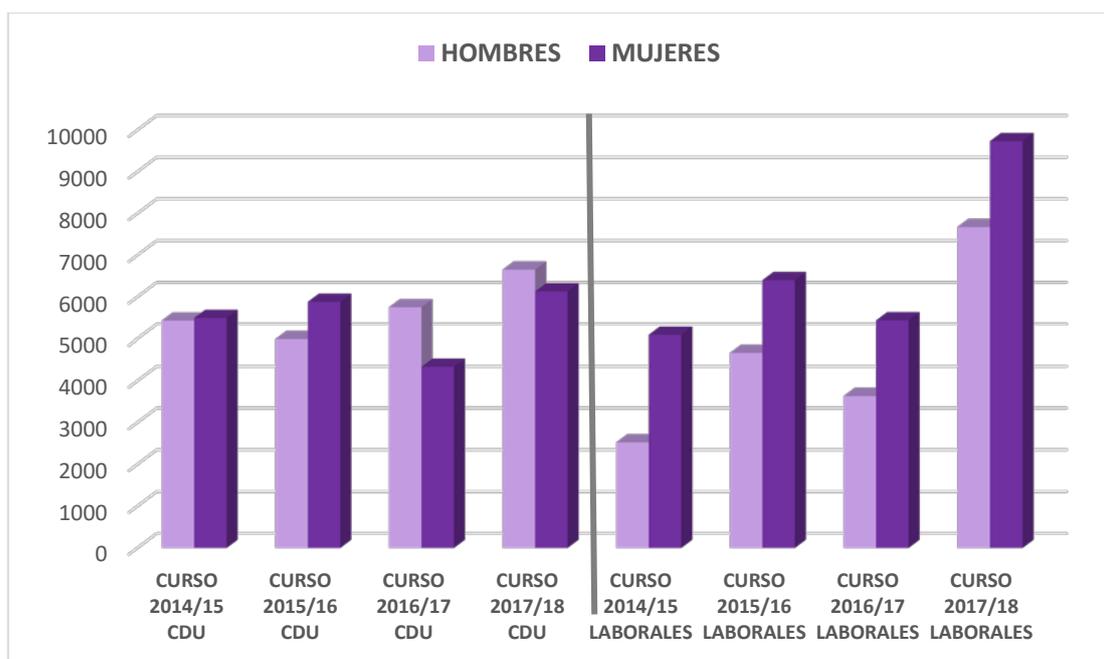
GRÁFICA 43. Nº DE HORAS DE CURSOS DE FORMACIÓN EN EL PDI



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

Si hacemos el análisis por categoría profesional, en el curso 2017/18 es donde el PDI ha acumulado más horas de formación, siendo en este caso las docentes pertenecientes al PDI contratado laboral las que más horas acumulan con un total de 9.733.

GRÁFICA 44. Nº DE HORAS DE CURSOS DE FORMACIÓN QUE REALIZA EL PDI POR CATEGORÍA PROFESIONAL



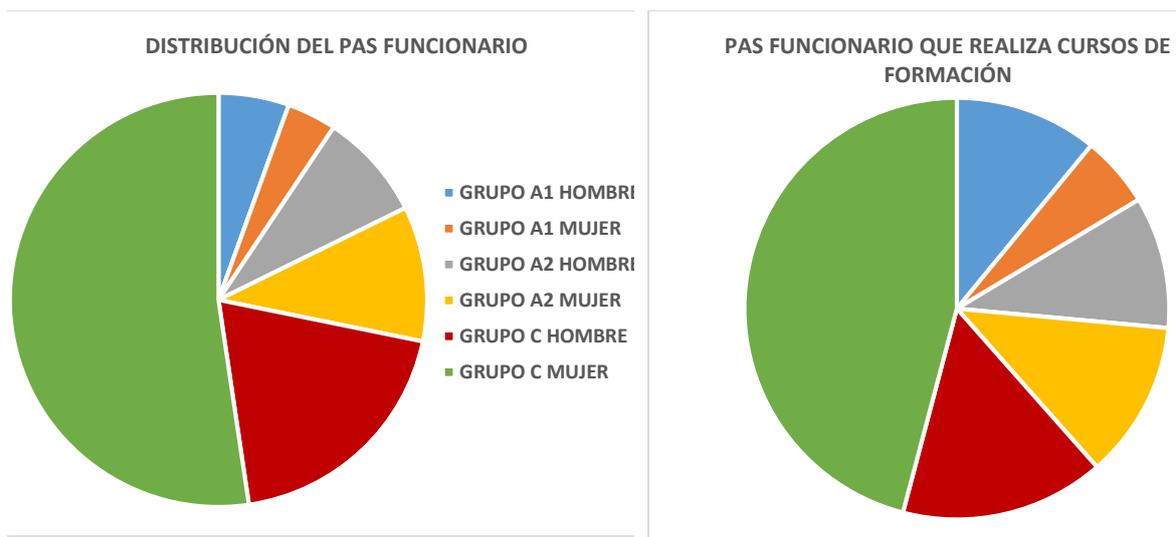
Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

7.2. FORMACIÓN DEL PAS

7.2.1. DISTRIBUCIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN ENTRE EL PAS FUNCIONARIO

Haciendo la comparativa de las gráficas siguientes, observamos que son las personas adscritas al Grupo A1 las que más interés demuestran por los cursos de formación, inclinándose este interés más a favor de los hombres.

GRÁFICA 45. COMPARATIVA DE LA DISTRIBUCION DEL PAS FUNCIONARIO CON RESPECTO A LOS CURSOS DE FORMACIÓN QUE REALIZA. 2018

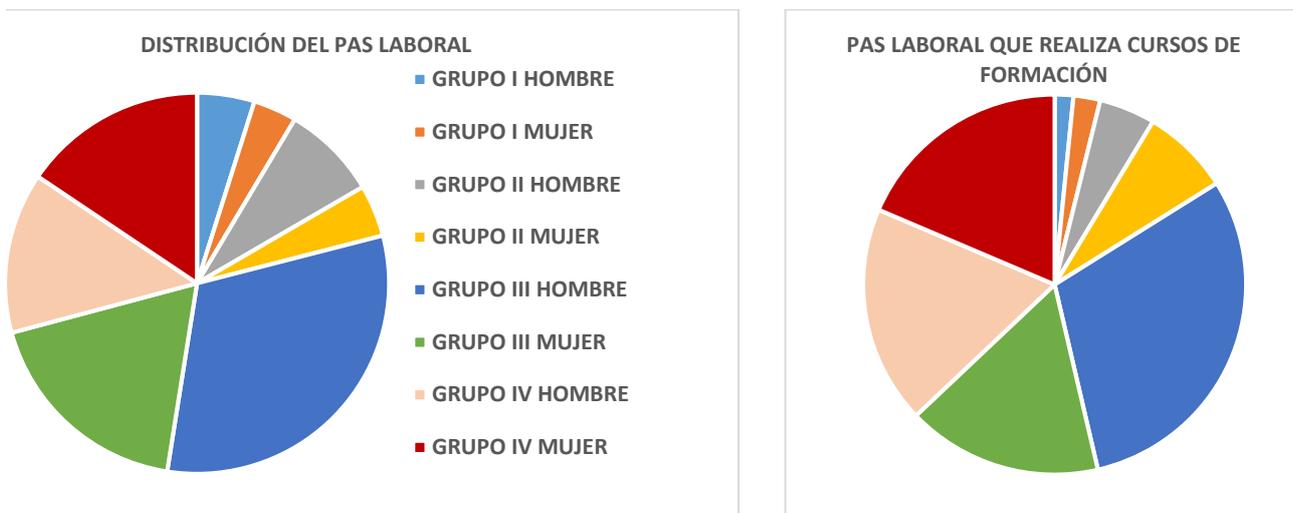


Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social

7.2.2. DISTRIBUCIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN ENTRE EL PAS LABORAL

Haciendo la comparativa de las gráficas siguientes, observamos que son las mujeres adscritas al grupo IV las que muestran más interés en participar en cursos de formación.

GRÁFICA 46. COMPARATIVA DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PAS LABORAL CON RESPECTO A LOS CURSOS DE FORMACIÓN QUE REALIZA. 2018

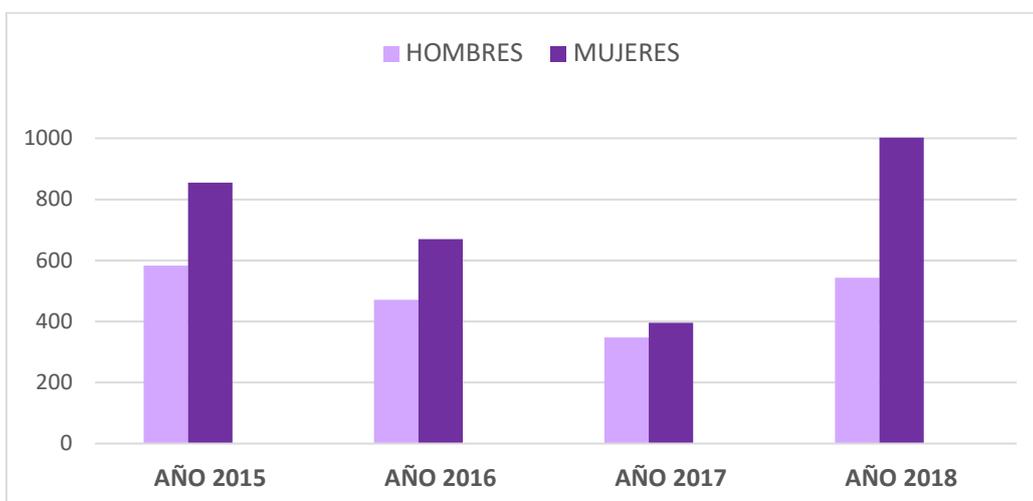


Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social

7.2.3. EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN EN EL PAS

El número de personas que realizan cursos de formación en el PAS ha aumentado en el año 2018 con respecto a años anteriores (de 1.348 personas en 2015 a 1.545 en 2018). Sin embargo, se observa una disminución considerable en el año 2017 (ya que sólo lo han realizado 744 personas). Hay que destacar que desde el año 2014 hasta el 2018, en todos ellos ha habido más mujeres que han realizado cursos de formación que hombres, siendo la brecha más grande en 2018 donde el número de trabajadoras ha sido de 1.002 frente a 543 hombres que han realizado cursos.

GRÁFICA 47. Nº DE PERSONAS EN EL PAS QUE REALIZA CURSOS DE FORMACIÓN

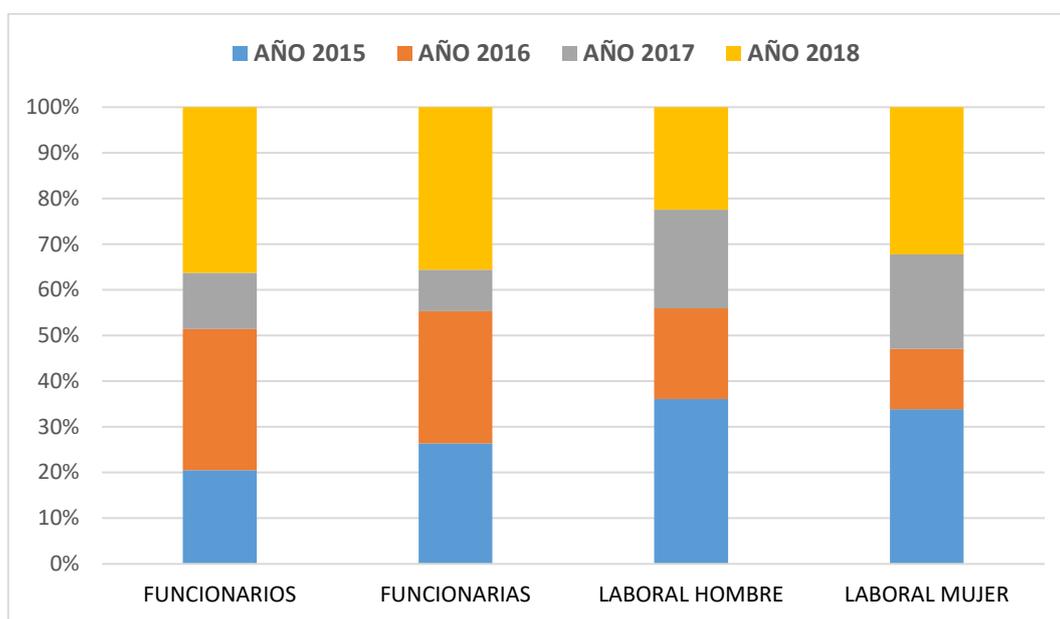


Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.

Si analizamos estos datos por categoría profesional observamos que dependiendo del año varía el número de personal funcionario y laboral que realiza cursos de formación. Concretamente, en el año 2016 y 2018, son más los primeros los que se han formado y en 2015 y 2017, los segundos.

Dentro del personal funcionario en todos los años analizados, son más trabajadoras las que se forman que trabajadores (en 2018, 278 hombres y 641 mujeres). En cuanto al personal laboral, en 2015, 2016 y 2017 son más hombres los que se forman, llegando a invertirse esta tendencia en el último año a favor de ellas (siendo en éste donde más diferencia entre ambos géneros hay (265 hombres y 361 mujeres).

GRÁFICA 48. Nº DE PERSONAS DEL PAS QUE REALIZAN CURSOS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL



Fuente: Elaboración propia según datos del Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

8.1. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

En Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2016 se aprobó un protocolo de actuación denominado “Protocolo para la protección y prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género de la UMA”.

Con la implantación de este protocolo se ha pretendido garantizar el derecho de todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria a disfrutar de un ambiente de trabajo, estudio e investigación exentos de cualquier discriminación por razón de sexo y orientación sexual o de género, así como de violencia de género. En el mismo se ha desarrollado la composición y el funcionamiento de una “Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género” paritaria, y constituida por integrantes que están en posesión de una formación suficiente relativa a temas relacionados con la discriminación por razón de género y, en particular, sobre violencia de género en el trabajo.

La citada Comisión ha aplicado el citado Protocolo en cuatro ocasiones, ya que las partes implicadas son integrantes de la comunidad universitaria. En este documento, se establece en su artículo 20 que “cuando se ponga de manifiesto la existencia de una situación de violencia de género entre una persona vinculada a la Universidad de Málaga, con personas ajenas a la misma, la persona responsable de la Unidad de Igualdad, ofrecerá a la víctima información sobre los recursos y servicios disponibles en este ámbito. En este sentido, se han atendido 16 consultas, derivándose las mismas al órgano interno o administración ajena a la UMA procedente.

8.2. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Desde la Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social se organizan las siguientes actividades para la prevención de la violencia de género:

Curso de agentes de igualdad para la prevención de la violencia de género en la UMA. Desde octubre de 2017, se han realizado cinco ediciones formativas de este curso, cuatro de ellas de iniciación y una de especialización dirigidas a estudiantes con el objetivo de establecer una red de agentes de igualdad en la Universidad contra la violencia de género con presencia en todos los centros universitarios.

El interés por estos cursos ha sido manifiesto ya que la inscripción de personas a lo largo de las cinco ediciones realizadas ha sido elevada. Es conveniente señalar que, aunque estos cursos han ido dirigidos a todo el estudiantado universitario, la participación ha sido primordialmente femenina.

TABLA 51. PARTICIPANTES EN EL CURSO DE AGENTES DE IGUALDAD PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UMA

EDICIONES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
1ª EDICIÓN: OCTUBRE 2017	22 (12,09%)	160 (87,91%)	182	1,76
2ª EDICIÓN: ABRIL 2018	10 (9,90%)	91 (90,01%)	101	1,80
3ª EDICIÓN: OCTUBRE 2018	9 (14,29%)	54 (85,72%)	63	1,71
4ª EDICIÓN: FEBRERO 2019	2 (9,09%)	20 (90,91%)	22	1,82
5ª EDICIÓN: MARZO 2019	8 (10,53%)	68 (89,47%)	76	1,79

Del total de personas participantes, han realizado el curso de formación 91, de las cuales 80 han sido alumnas y 11 alumnos.

Curso de Mediación universitaria en prevención de la violencia de género.

Todos los cursos académicos se desarrollan cuatro cursos de mediación universitaria con perspectiva de género:

- En promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género.
- En prevención en drogodependencias y otras adicciones.
- De alimentación sana, saludable y ejercicio físico.
- En salud afectivo-sexual.

Con esta actividad se ha formado a estudiantes universitarios que han transmitido los conocimientos adquiridos y pautas generales para la prevención, sensibilización e intervención en la promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género, así como la prevención de enfermedades ITS y embarazo; la prevención de adicciones con perspectiva de género y una alimentación sana, saludable y ejercicio físico al resto de estudiantado universitario de la UMA.

Por esta actividad se han reconocido créditos optativos en estudios de grado.

Se han formado a través del mismo 48 personas desde el curso 2014/15, de las cuales 44 (91,67%) son mujeres y 4 hombres (8,33%).

Campaña “Los Buenos Tratos”.

A lo largo de estos cursos académicos y con la ayuda de un dramaturgo los/as estudiantes universitarios/as inscritos/as previamente y seleccionados/as para esta actividad han creado una obra de teatro sobre violencia de género. Además, este taller ha contado con la participación de personas expertas en la materia que han ofrecido charlas y dinámicas de trabajo sobre la misma. A través de esta campaña se ha sensibilizado y concienciado sobre el fenómeno de la violencia de género utilizando el teatro como medio pedagógico. Del debate surgido entre el estudiantado, nacen improvisaciones teatrales que más tarde se incorporan a la obra.

Las representaciones tienen una duración de 45 minutos. Al mismo tiempo, se graba un vídeo documental de unos 10 minutos sobre el desarrollo del taller, que se ha proyectado antes de las distintas representaciones teatrales.

El estudiantado que se ha formado a través de esta acción en el último curso académico ha sido de 33 personas, de las que 4 han sido hombres y 29 mujeres.

8.3. DIAGNÓSTICO DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UMA

En el año 2014 se presentó un estudio sobre la violencia de género en estudiantes de la Universidad de Málaga elaborado por la profesora Remedios Fernández Amores (Departamento de Enfermería).

El objetivo principal a la hora de elaborar este estudio se basó en el estudio de la situación ante la igualdad y la violencia de género en el alumnado de la UMA.

Las conclusiones principales a las que se llegó con respecto a los objetivos específicos fueron:

1. Conocer la percepción de igualdad entre hombres y mujeres en los centros universitarios:
 - la percepción de machismo es mayor en las chicas y en los últimos cursos académicos y en el alumnado de la rama de Ingeniería y Arquitectura.
 - aún persisten actitudes sexistas y de aceptación de la violencia de género en el alumnado de la UMA.
 - 3 de cada 10 estudiantes manifiestan un alto grado de acuerdo con algunos elementos del SH¹⁰ y del SB¹¹.
 - La violencia psicológica es la más frecuente, seguida de la violencia sexual y física.
 - El 59,8% de las alumnas de la muestra ha sufrido conductas violentas de tipo psicológico en sus relaciones de pareja.
 - El 45,8% de los alumnos de la muestra ha ejercido conductas violentas de tipo psicológico en sus parejas
 - El 27% de las alumnas de la muestra ha sufrido conductas de agresión física por parte de su pareja.
 - El 22% de los alumnos ha ejercido conductas de agresión física a su pareja.
2. Determinar la frecuencia y distribución de las distintas formas de violencia en las relaciones de pareja en estudiantes de la UMA:
 - El 23,8% de las alumnas de la muestra ha sufrido conductas abusivas a nivel sexual.
 - El 30,5% de los alumnos ha ejercido conductas de coerción sexual a sus parejas.
 - El 16,4 % de las alumnas han recibido mensajes por internet o móvil en los que la pareja la insultaba, amenazaba, ofendía o asustaba y el 6.3% de éstas indicaba que su pareja ha difundido mensajes, insultos o imágenes por internet o móvil sin su permiso; el 8.5% y el 2.5% de los alumnos indica que lo ha realizado respectivamente.
3. Identificar los factores sociodemográficos y de condiciones de vida asociados con la igualdad y la violencia de género en este colectivo:

¹⁰ Sexismo Hostil (Díaz-Aguado, 2012; Mérida, 2013; Moya y Expósito, 2001; Moya et al., 2006).

¹¹ Sexismo Benévolo (Amurrio et al, 2010; Chung, 2007; Díaz-Aguado, 2012; Mérida, 2013).

- No hay diferencias, ni en la violencia sufrida por las chicas ni en la ejercida por los chicos, en función de los estudios y la ocupación de los progenitores ni de los ingresos familiares.
 - No se han encontrado diferencias en la violencia vivida por los alumnos y las alumnas en función de la edad con la que tuvieron sus primeras relaciones de pareja ni tampoco en función del tiempo que llevan con la pareja.
4. Valorar la formación sobre violencia de género y sus conocimientos y propuestas sobre las medidas de prevención y atención ante la violencia de género desde la universidad:
- La mayoría no saben si existe una Unidad de Igualdad (89%) o un Protocolo o Procedimiento para actuar en caso de violencia de género (90.3%) en la UMA.
 - Sólo el 29.4% conoce algún teléfono de atención a las víctimas de violencia de género, siendo el 016 en el 84,1% de los casos el teléfono indicado y el 15,8% restante indican otros teléfonos como el 061, el 091 y el 112.
 - No existen diferencias significativas entre alumnos y alumnas en el conocimiento de estos recursos.
 -
5. Establecer la relación entre actitudes sexistas y ante la violencia de género y las conductas violentas en la pareja y la formación recibida al respecto:
- La ideología sexista es un factor de riesgo para la violencia de género.
6. Analizar la relación entre la salud percibida y la salud sexual y reproductiva y la violencia de género vivida en las relaciones de pareja:
- El 93,1% consideran que su estado de salud en general es bueno o muy bueno.
 - Las alumnas que han vivido con mayor frecuencia las situaciones violentas recogidas en las escalas perciben en mayor medida su salud como regular, mala o muy mala.
 - Los alumnos que ejercen violencia con mayor frecuencia se perciben con peor salud.
 - Las mujeres se perciben con peor salud cuando están sometidas a la violencia en la pareja y los efectos sobre la salud se mantienen en el tiempo aún después de cesar el maltrato.

8.4. DÍA INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Cada año se conmemora en la UMA el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género. En los cuatro últimos cursos académicos estos actos han consistido en:

Año 2014.

Presentación de la Guía orientativa del lenguaje y de la imagen de la Universidad de Málaga. Ponente: Susana Guerrero Salazar. Profesora de la UMA).

Presentación del estudio “Violencia de género en estudiantes de la Universidad de Málaga. Ponente: Remedios Fernández Amores. Profesora del Departamento de Enfermería, Universidad de Málaga).

Presentación de la Asociación Soroptimist International of Europe. Amelia Martínez Hockely y Nora Eleonora.

Taller de prevención en violencia de género organizado por A.I.G.U.: Herramientas para trabajar la intervención con mujeres jóvenes víctimas de violencia de género.

Lectura de Manifiesto de las Universidades Públicas Andaluzas.

Año 2015.

Ponencia: “Protección a mujeres víctimas de violencia de género”. Ponente: Álvaro Botias Benedit. Inspector de la Unidad de Familia y Mujer de la Policía Judicial (UFAM).

Ponencia “Warmi, protagonista de la transformación social”. Ponente: Miriam Rein Lorenzale. Delegada de Madre Coraje en Málaga.

Documental “Minombre es Francisca”. Ponente: Francisco Pineda Zamorano. Director de la Asociación Paz y Desarrollo.

Lectura de Manifiesto de las Universidades Públicas Andaluzas.

Representación de escenas de la campaña “Los Buenos Tratos”

Taller de prevención en violencia de género organizado por A.I.G.U.: Herramientas para trabajar la intervención con mujeres jóvenes víctimas de violencia de género.

Año 2016.

Conferencia: “Construcciones de masculinidades y violencia de género”. Ponente: Jorge Molero Mesa. Profesor de Historia de la Ciencia de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Conferencia “Subvertir el género para luchar contra la violencia de género”. Ponente: María Lameiras Fernández. Profesora de la Facultad de Ciencias de la Educación de Ourense de la Universidad de Vigo.

Mesa redonda “Reflexiones sobre las (de)construcciones del género. Ponentes: Blanca Gómez García de Sola, Dolores Ramos Palomo, Ángela Muñoz Sánchez, Gloria Corpas Pastor.

Representación teatral de la campaña “Los Buenos Tratos”

Año 2017.

Presentación de la Red de Agentes de Igualdad contra la Violencia de Género de la UMA.

Ponencia “La red malagueña contra la violencia de género”. Ponente: Emelina Galarza. Presidenta de la Plataforma contra los malos tratos a mujeres-Violencia Cero.

Ponencia “El pacto de estado: una oportunidad contra la violencia de género”.
Ponente: Lila Fernández. Plataforma contra los malos tratos a mujeres-Violencia cero.

Representación escenas de la campaña “Los Buenos Tratos”

Año 2018.

Lectura del Manifiesto elaborado por la Red de Unidades de Igualdad de Género de las Universidades Públicas españolas para la Excelencia Universitaria (RUIGEU).

Taller: “Lo masculino y lo femenino: la violencia de género interiorizada”. Ponente: Carlos G. García.

Arteterapeuta Gestalt y Trabajador Social en la Asociación Démeter por la Igualdad.

Representación teatral de la Campaña “Los Buenos Tratos”

La capacidad de los espacios en los que se han celebrado estos actos es de 100 personas, habiéndose completado el aforo en todas las convocatorias.

9. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

9.1. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PDI

Se ha establecido por parte de la Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social un procedimiento que define y acota los supuestos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal del personal docente e investigador mediante una serie de Medidas de Acción Positiva para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal docente e investigador de la Universidad de Málaga, que se publican a través de una convocatoria anual. Estas medidas se conciben como instrumentos para eliminar situaciones que provocan una desigualdad no corregible por la mera formulación del principio de igualdad jurídica. La primera de estas medidas fue aprobada por resolución de la Universidad de Málaga de 19 de mayo de 2016 y englobaba medidas de acción positiva para la conciliación y el apoyo a la diversidad funcional del PDI para el curso académico 2016-2017; la segunda de ellas, fue aprobada por resolución de 16 de mayo de 2017, y está referida al curso académico 2017/2018, en ella se contemplan acciones positivas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, siendo aprobadas las relativas a la diversidad funcional en otra resolución independiente. La tercera convocatoria de medidas de acción positiva fue aprobada por resolución de 16 de abril de 2018, y corresponde al curso académico 2018/2019.

No se pueden aportar datos sobre el número de solicitudes de conciliación de horario resueltas por los departamentos universitarios al no haberse recibido información al respecto en la Unidad de Igualdad.

9.2. SERVICIOS UNIVERSITARIOS QUE FACILITAN LA CORRESPONSABILIDAD

ESCUELA INFANTIL

Desde la Universidad de Málaga se facilita a la comunidad universitaria la corresponsabilidad en el cuidado de descendientes a través de la Escuela Infantil. El total de alumnado matriculado en la misma a lo largo de los últimos cursos académicos queda reflejado en la siguiente tabla.

TABLA 52. ALUMNADO MATRICULADO EN LA ESCUELA INFANTIL POR CURSO ACADÉMICO

CURSOS ACADÉMICOS	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL
2014/2015	46 (54,76%)	38 (45,24%)	84
2015/2016	45 (52,33%)	41 (47,67%)	86
2016/2017	50 (57,47%)	37 (42,53%)	87
2017/2018	47 (51,09%)	45 (48,91%)	92

MINICAMPUS DE SEMANA BLANCA, PRECAMPUS DE VERANO Y CAMPUS DE VERANO

Desde la UMA se facilita el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral también a través de la organización de minicampus de Semana Blanca, y de Campus de verano.

TABLA 53. PARTICIPANTES EN MINICAMPUS DE SEMANA BLANCA Y CAMPUS DE VERANO

AÑOS	MINICAMPUS S.B			CAMPUS VERANO		
	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL
2014	59 (54,63%)	49 (45,37%)	108	131 (53,25%)	115 (46,75%)	246
2015	54 (60,00%)	36 (40,00%)	90	131 (54,58%)	109 (45,42%)	240
2016	45 (59,21%)	31 (40,79%)	76	122 (51,69%)	114 (48,31%)	236
2017	27 (50,94%)	26 (49,06%)	53	123 (53,71%)	106 (46,29%)	229
2018	28 (56,00%)	22 (44,00%)	50	140 (52,24%)	128 (47,76%)	268

9.3. AYUDAS AL PERSONAL DE LA UMA PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN

Desde el Servicio de acción social se convoca mediante resolución anual una serie de Ayudas sociales no automáticas dirigidas a facilitar la atención y cuidado de menores y personas dependientes a través de las siguientes modalidades:

- Ayudas para la atención a descendientes:
 - Para hijos e hijas menores de tres años matriculados/as en un centro de educación infantil.
 - Por cuidados de hijos/as menores de tres años sin escolarizar.
 - Para hijos/as matriculados/as en Infantil o primaria, éstas incluyen servicio de comedor escolar, aula matinal/mediodía y ludoteca.

- Ayudas para la atención de ascendientes a cargo:
 - Subvención económica destinada a compensar aquellos gastos producidos derivados de la atención especial que requieren los ascendientes de primer grado mayores de 65 años que conviven y dependen económicamente de la persona solicitante de la ayuda.

- Ayudas por atención a necesidades especiales



III PLAN DE IGUALDAD DE LA UMA 2019-2022



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA



UNIDAD DE IGUALDAD
UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

PRESENTACIÓN

Los planes de igualdad son una obligación legal establecida por la Ley Órgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 45.2) y por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (art. 7). Sus respectivas reformas por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y por Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, inciden en el mandato de elaboración de planes de igualdad, considerando la normativa de 2019 una infracción grave no cumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad (art. 6) e incluyendo, en el caso de la legislación andaluza en su artículo 20.5 que “todas las universidades de Andalucía elaborarán y aprobarán un plan de igualdad y prevención de la discriminación, que implicará al proyecto educativo, laboral, investigador y social de la universidad y que tendrá un carácter cuatrienal”.

La Universidad de Málaga, en el cumplimiento de la legislación vigente, aprobó su I Plan de Igualdad en Consejo de Gobierno de 1 de diciembre de 2010 y su II Plan de Igualdad en Consejo de Gobierno de 24 de febrero de 2014. Este último concluyó en 2018 y su evaluación ([Evaluación del II Plan de Igualdad de la UMA](#)), presentada en Claustro de 14 de diciembre de 2018, ha puesto de manifiesto que los planes de igualdad son útiles como instrumento de sensibilización sobre la perspectiva de género, suponen una oportunidad para comprometer a la comunidad universitaria en la aplicación de las medidas de acción positiva para la igualdad entre hombres y mujeres, son un mecanismo para difundir y hacer más visibles las políticas de igualdad que se llevan a cabo en la Universidad de Málaga y resultan beneficiosos para encauzar las estrategias futuras en forma de recomendaciones.

El análisis de los resultados del II Plan de Igualdad de la UMA y el posterior Diagnóstico de Igualdad, realizado tras el periodo de vigencia de aquel, (II Actualización del Diagnóstico de Igualdad de la UMA) nos han llevado a los planteamientos que se desarrollan a continuación.

Se destaca la importancia de las medidas de visibilización, comunicación y sensibilización que en el II Plan se agruparon en un solo eje mientras en el III Plan constituyen dos ejes (Eje 1 y Eje 2) para las que resultan fundamentales los datos desagregados por sexo/género; esta información nos acerca de forma más precisa a la realidad abordada, al tiempo que permite conocer las diferencias entre mujeres y hombres en los ámbitos de trabajo propios de la Universidad y reflexionar sobre las mismas, como han puesto de manifiesto la Evaluación y el Diagnóstico realizados. La imposibilidad de obtener un indicador global sobre el impacto de determinadas actuaciones como pueden ser las medidas de conciliación y solo conseguir indicadores parciales dificulta el análisis de la situación real. Por tanto, sería necesario reforzar el compromiso de esfuerzo y colaboración por parte de los distintos órganos que integran la Universidad de Málaga para que se incluya la desagregación por sexo/género en las estadísticas de ámbitos específicos y se publiquen o comuniquen a la Unidad de Igualdad (medida 1.1, 4.1, 5.1, 5.6), con objeto de que en próximos planes se puedan incluir indicadores globales que faciliten la elaboración y evaluación de las políticas de igualdad.

El compromiso de la UMA por la Igualdad de género ha quedado reflejado en el vasto y extenso programa de actividades que se ha desarrollado para visibilización y sensibilización en materia de igualdad de género. Junto a los actos institucionales que se celebran anualmente desde la Unidad de Igualdad, se han organizado acciones en los distintos centros y departamentos; ante la diversidad de oferta, cuyo número ha

ido aumentando en las sucesivas campañas, se hace conveniente una coordinación para la organización de estas actuaciones por parte de todas estas estructuras con la Unidad de Igualdad, a fin de fomentar la participación de todas las personas que componen la comunidad universitaria (medida 2.2, 2.7, 2.8, 2.9). En este sentido, se propone continuar con el esfuerzo iniciado por la Unidad de Igualdad con la elaboración de instrumentos de coordinación como el calendario “Mes de la Mujer” con el fin de aunar todas las actuaciones que se han realizado por parte de los Centros relacionadas con el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer (medida 1.14, 2.1, 2.2). Además, se trata de implicar a las distintas áreas que en el ámbito de lo social deben incluir la perspectiva de género tales como el deporte, el voluntariado, la cooperación, etapas educativas no universitarias, contratos con empresas o los propios presupuestos de la UMA (medida 1.4, 1.15, 2.3, 2.4, 2.9, 2.11, 2.12).

Una de las acciones más exitosas ha sido la convocatoria de ayudas para iniciativas de igualdad, iniciada en el año 2016 con el fin de realizar un mayor número de actuaciones específicas de sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria de la UMA; dado que el número de solicitudes ha sido considerable llegándose a más del medio centenar en las convocatorias de 2018 y 2019 cabe proponerse la consolidación y el reforzamiento de esta medida (medida 2.6).

A la par en orden de importancia se sitúa la creación de la Red de Igualdad de la UMA, integrada por todos los colectivos de la comunidad universitaria, con representantes en todos los decanatos y direcciones de los centros, en algunos de los cuales se ha incorporado el término “igualdad” en la denominación del vicedecanato o subdirección que asume la responsabilidad en materia de igualdad. Este hecho ha visibilizado de forma más clara las políticas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, contribuyendo a la sensibilización de las personas que integran la comunidad universitaria respecto a la necesidad de dichas políticas. Por tanto, se propone la generalización de esta acción, así como la inclusión de personas que asesoren en materia de igualdad en las comisiones de centro que se estimen pertinentes, como medida de visibilización y comunicación (medida 1.12, 1.13). También se propone considerar a la Red una herramienta prioritaria en tanto que favorece el contacto directo con los diversos colectivos que integran la UMA, así como una mayor coordinación de los distintos servicios de la Universidad de Málaga en materia de igualdad (medida 2.5).

En la tarea sensibilizadora es clave la difusión de las actuaciones realizadas en materia de igualdad; en este sentido, se ha creado una página web de la Unidad de Igualdad más accesible y se ha promovido el acceso a las redes sociales con cuentas específicas de la Unidad en Facebook y Twitter. A partir de aquí, se pretende conseguir una mayor colaboración de los órganos, servicios, centros, departamentos, unidades y estructuras administrativas de la Universidad de Málaga para poder difundir las acciones del III Plan de Igualdad. (medida 1.6, 1.9, 1.10, 1.11). En esta línea, y considerando la importancia que tiene en la comunicación el uso de un lenguaje inclusivo y la legislación vigente sobre el tema (artículo 14 de la Ley 3/2007, artículo 4.10 de la Ley 12/2007 y su artículo 9.1 modificado por la Ley 9/2018), se hace necesario incrementar los esfuerzos para adecuar y utilizar un lenguaje no sexista en los documentos generados por la UMA, así, desde la elaboración de la [Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y la imagen de la Universidad de Málaga](#) se ha procurado la consolidación en nuestra institución de un uso del lenguaje e imagen no sexista que se ha plasmado en los nuevos Estatutos de la Universidad de Málaga, aprobados por Decreto 464/2019, de 14 de mayo (BOJA de 17 de mayo de 2019). Para transmitir institucionalmente el compromiso de la UMA con la igualdad de género y la no discriminación, es necesario que los contenidos textuales y gráficos de cada una de las páginas web de la UMA reflejen no solo el compromiso de nuestra institución con la igualdad de género, sino que se presente como el referente a seguir en el resto de documentación universitaria (medida 1.5, 1.8).

Otro de los aspectos más relevantes de las políticas de igualdad y equidad es la visibilización del trabajo de las mujeres, especialmente de aquellas destacadas en las distintas áreas del conocimiento. En este sentido, la distinción con premios y honores serviría para reconocer la aportación y valía de las mujeres académicas con la finalidad de ofrecer a la sociedad modelos de referencia y de liderazgo en femenino y servir de estímulo para las nuevas generaciones y de antídoto frente a la discriminación por razón de sexo/género. De ahí la importancia de contar con una base de datos centralizada en la Unidad de Igualdad en la que se volcase la información facilitada por los centros, departamentos y el gabinete del rectorado referente a las mujeres de la UMA en la que recaen honores, distinciones, premios, medallas, etc. Además, desde la Unidad de Igualdad se seguirá trabajando para conseguir un aumento del número de honoris causa concedidos a mujeres. Para ello, procurará que los Centros y los Departamentos como proponentes, tengan en consideración el trabajo de mujeres destacadas en las distintas áreas de conocimiento y consideren su nombramiento como “doctoras honoris causa” por la Universidad de Málaga (medidas 1.2, 1.3).

Por otro lado, contribuir a la producción y transmisión del conocimiento con perspectiva de género es uno de los retos que ha asumido la Universidad de Málaga. En los últimos años se ha aumentado de forma importante la oferta de actividades docentes con contenidos en género e igualdad. Sin embargo, lo relativamente reciente de la inclusión de la perspectiva de género en la docencia universitaria explica el acceso limitado a la incorporación del género de forma transversal en la misma que se refleja en la Evaluación del II Plan de Igualdad de la UMA. Así, se hace necesario desarrollar estrategias que posibiliten el aumento y consolidación de asignaturas específicas de género en los planes de estudios de grado y posgrado (medida 3.1, 3.3, 3.4, 3.9). Para ello, es preciso la sensibilización e implicación del profesorado y los departamentos. Se trataría de procurar un compromiso que haga posible la introducción de la perspectiva de género de forma transversal en la docencia universitaria (medida 3.2, 3.9). Esto facilitaría el análisis reflexivo del conjunto de elementos en torno a los cuales se diseña el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas universitarias para identificar y omitir la presencia de posibles sesgos que favorecen las discriminaciones de género, y contribuiría a evitar la exagerada generización de buena parte de las titulaciones universitarias (véase el epígrafe 5. Presencia de mujeres y hombres entre el estudiantado de la II Actualización del diagnóstico de igualdad de la UMA). La UMA ha intensificado sus esfuerzos en aquellas acciones tendentes a promover la matrícula de mujeres en las titulaciones en las que su presencia es reducida. En este sentido, para incentivar la adopción de estrategias de captación, sobre todo en las enseñanzas muy masculinizadas o feminizadas, habría que seguir incidiendo en los contactos con los centros de secundaria de Málaga y la provincia, y potenciar el incremento de charlas en destino UMA con contenido relativo a políticas de igualdad (medida 3.5, 3.6). En esta acción, se recomienda diseñar campañas específicas para incrementar la matriculación de hombres en las titulaciones vinculadas a la rama de “Artes y Humanidades”, “Ciencias de la Salud” y “Ciencias Sociales y Jurídicas” y para incrementar la matriculación de mujeres en las titulaciones relacionadas con el área de conocimiento de “Ingeniería y Arquitectura”. Para la consecución de estos objetivos sería muy útil la elaboración de guías docentes con perspectiva de género y la visibilización de las aportaciones de las mujeres en las diversas ramas del conocimiento (medida 3.7, 1.3). Por otro lado, habría de promoverse la implementación de un programa de doctorado específico de estudios interdisciplinarios de género, con el fin de impulsar la realización de tesis doctorales en estudios de género e igualdad (medida 3.2).

Asegurar la igualdad de oportunidades real en el eje de “Investigación” es uno de los retos más relevantes en las políticas de igualdad de género en la actualidad. Como antes se ha señalado, la difusión y visibilización del trabajo investigador de las mujeres y de la producción científica con perspectiva de género (medida 4.5, 4.6, 4.7) es un paso inicial e importante para conseguir la desaparición de estereotipos de género que impiden la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito de la ciencia. La situación del personal docente e investigador de las universidades españolas presenta un perfil en forma de “tijera”

(Véase el epígrafe 3. Presencia de hombres y mujeres en el personal docente e investigador, y especialmente el epígrafe 3.6. Presencia de mujeres y hombres en la investigación de la II Actualización del Diagnóstico de Igualdad de la UMA) que tiene causas muy complejas, por lo que la ejecución de medidas que contribuyan a la desaparición de cualquier tipo de sesgo o discriminación tiene no pocas dificultades y necesita de un abordaje fundamentado en el conocimiento de las condiciones de trabajo y usos del tiempo de hombres y mujeres. (medida 4.8, 4.9) En este sentido, es necesario crear y consolidar en el Plan Propio de la Universidad de Málaga un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género en el ámbito de la investigación, (medida 4.2) y establecer estrategias dirigidas a aumentar la presencia de mujeres en proyectos de investigación (medida 4.3). Además, habría que definir un programa de ayudas a la investigación para las personas que la hayan abandonado para cuidar a descendientes o personas dependientes (medida 4.4). Asimismo, para cumplir con lo recogido en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, sobre implantación de la perspectiva de género, en el punto 2 de la Disposición Adicional Decimotercera que dice: “La Estrategia Española de la Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros”, se incluye una acción relativa a la elaboración de un sistema de evaluación de proyectos de investigación con perspectiva de género (medida 4.10) y la creación de un Instituto Universitario de Investigación en Género e Igualdad de la UMA. (medida 4.11)

Tanto la Evaluación del II Plan como la Actualización del Diagnóstico nos ha dejado un perfil de la carrera profesional y del gasto en personal del PAS y del PDI (epígrafes 3, 4 y 6 del Diagnóstico) que nos lleva a proponer unas medidas que incluyan la sensibilización sobre la situación de claro desequilibrio entre hombres y mujeres en determinadas categorías profesionales y laborales, y su relación con el sistema de sexo/género, incluyendo materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones y concursos generales y específicos para el acceso a todas las escalas de la administración de la UMA (medida 5.1). Por otro lado, son precisas medidas que nos permitan hacer un diagnóstico más detallado de la situación y sus causas (medida 5.2, 5.3, 5.4, 5.6) y emprender actuaciones que lleven a consolidar políticas de equidad con objeto de conseguir un equilibrio en el mercado laboral (medida 5.5).

En cuanto a la representación, según los datos de la Evaluación del II Plan, cabe destacar el esfuerzo realizado para lograr la paridad en las comisiones de selección. La evolución de los porcentajes ha llegado a situar la presencia de las mujeres en torno a un 35%. Aun así, el objetivo último son las comisiones paritarias 60/40; por tanto, en los procesos de selección se debe aplicar la normativa que establece la universidad por la que se regula el procedimiento de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios, la cual establece en su artículo 6.2 que “las propuestas relativas a la composición de las comisiones de selección deberán procurar tener una composición equilibrada entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas”. A este respecto, desde la Unidad de Igualdad se recomienda la incorporación en los respectivos reglamentos de los departamentos de las consideraciones que ya aparecen recogidas en la normativa que establece la propia Universidad respecto a materia de paridad en las comisiones que resuelven los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarias/os docentes. Las convocatorias dirigidas al personal de administración y servicios también se deben ajustar a la normativa vigente. En el reglamento de provisión de puestos de trabajo del PAS se establece que las comisiones de valoración para los concursos se deben adecuar, siempre que sea factible, al criterio de paridad entre mujer

y hombre (artículo 8.2). Con respecto a esto, habría que incentivar el equilibrio en la proporción de mujeres y hombres en las comisiones y tribunales de valoración así como en las mesas de negociación y contratación (medidas 6.3, 6.4, 6.7, 6.8)

La necesidad de cumplir con las previsiones legislativas en materia de igualdad relativas a la composición de órganos de gobierno y representación y los datos arrojados por la Evaluación del II Plan y la II Actualización del Diagnóstico (2. Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación), nos anima a seguir trabajando para que en todos los órganos de gobierno de la UMA la presencia de hombres y mujeres sea equilibrada (medida 6.1, 6.5, 6.6). En esta línea, la UMA ha incorporado en sus nuevos Estatutos, aprobados por Decreto 464/2019, de 14 de mayo (BOJA de 17 de mayo de 2019), un artículo (art. 10.2) referido a la igualdad en las elecciones de representantes, el cual establece que: “En las elecciones a órganos colegiados, se promoverá la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las listas electorales”. Es importante que la paridad en las estructuras y cargos de gobierno unipersonales en centros y departamentos respondan a las previsiones legislativas en materia de igualdad en lo relativo a la composición de órganos de gobierno y representación. En los centros la paridad debe asegurarse en el equipo de dirección formado respectivamente por vicedecanos/as o subdirectores/as. En los departamentos el equilibrio paritario debería aplicarse a los cargos de dirección y secretaría (medida 6.1).

La conciliación corresponsable de la vida laboral y personal es un pilar fundamental para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito universitario, tanto académico como técnico. Es por ello que la UMA ha considerado prioritario implementar nuevas medidas en este eje. Así, como la Evaluación ha puesto de manifiesto, se han realizado el 100% de lo recogido en el II Plan de Igualdad (Eje 6): flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares (medida 6.1), aplicación de mecanismos que faciliten la adaptación del horario docente a las necesidades de conciliación del PDI (medida 6.2), desarrollo de actividades de formación en horarios que permitan la conciliación corresponsable (medida 6.3), promover servicios y ayudas necesarias para facilitar el trabajo de cuidados a las personas que integran la comunidad universitaria (medida 6.4), valorar la promoción de la igualdad de género y la conciliación corresponsable en empresas con las que se realicen contratos (medida 6.5). Además, se valora muy positivamente el incremento en la oferta de cursos de formación en modalidad no presencial y semipresencial que facilita a todas las personas la compatibilización de la formación y la vida cotidiana. Alcanzados estos objetivos, en el III Plan, además de consolidar lo conseguido (medida 7.1, 7.2, 7.3, 7.4), se tendría que seguir avanzando mediante el seguimiento y la evaluación de las medidas de conciliación corresponsable puestas en marcha en la Universidad de Málaga, de ahí que se insista en la recogida de información sobre el número de personas afectadas por cada una de las medidas que se recogen en este eje. Por otro lado, habría que considerar como medidas importantes de conciliación corresponsable: dar prioridad 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 (medida 7.5), establecer ayudas para el personal con menores o personas dependientes a su cargo (medida 7.6), promover un horario de reuniones que facilite la conciliación corresponsable (medida 7.7), diseñar acciones de concienciación sobre la necesidad de corresponsabilizarse del trabajo de cuidados (medida 7.8), favorecer los intercambios y permutas de horario entre el personal por motivos de conciliación (medida 7.9), elaborar una Guía y un Código de buenas prácticas para conciliación corresponsable (medida 7.10), aplicar criterios relativos al trabajo de cuidados para el cambio de turno del estudiantado (medida 7.11), revisar la normativa relacionada con el cómputo de excedencias, licencias y permisos por cuidado de menores o personas dependientes a efectos de la valoración de periodos trabajados en docencia, investigación y gestión administrativa (medida 7.12) y disponer de espacios para la conciliación como zonas de lactancia (medida 7.13).

También el Eje de salud laboral, acoso y violencia de género del II Plan fue implementado en su totalidad, destacando los estudios sobre riesgos laborales que se han realizado con perspectiva de género (medida 8.1), la presentación de una aproximación a la violencia de género en el estudiantado de la UMA, la aprobación en consejo de gobierno de 29 de abril de 2016 de un protocolo de actuación denominado [Protocolo para la protección y prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género de la UMA](#) (con este protocolo y el [Protocolo de actuación en casos de transexualidad, transgeneridad e intersexualidad de la UMA](#), se pretende garantizar el derecho de todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria, a disfrutar de un ambiente de trabajo, estudio e investigación exentos de cualquier discriminación por razón de sexo y orientación sexual o de género, así como de violencia de género; medidas 8.2, 2.10), y la disposición de recursos para la atención, orientación y derivación en caso necesario de las personas que sufran violencia de género (medida 8.4). En cuanto a la oferta de recursos para la orientación y la atención psicológica de las personas que han sido objeto de acoso o de violencia de género en el ámbito universitario, se ha incluido la atención a este tipo de situaciones dentro del *Protocolo para la Prevención y Protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género en la UMA*. Las denuncias y consultas puntuales se han atendido ofreciendo asesoramiento personalizado y derivación a servicios especializados externos en los casos que así lo han requerido. Junto al reforzamiento de estas medidas (medida 8.1, 8.2, 8.3, 8.4), el III Plan considera necesario incorporar al compromiso de la UMA con la igualdad medidas como: la consolidación de la Red de agentes de igualdad en prevención de la violencia de género de la UMA (medida 8.5), la elaboración de campañas de prevención de la violencia contra las mujeres lo largo de todo el curso y para toda la comunidad universitaria (medida 8.6), la creación de un apartado en la página web de la Unidad de Igualdad para la sensibilización contra la violencia de género, con información sistematizada y actualizada en torno a los recursos públicos disponibles (medida 8.7), el impulso de la formación afectivo-sexual entre el estudiantado y promover relaciones igualitarias y libres de violencias (medida 8.8), la realización de cursos de formación en materia de violencia de género para PDI, PAS y estudiantado (medida 8.9), la creación de un reconocimiento para “Espacios Universitarios Libres de Violencia de Género” (medida 8.10), la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos, vigilancia e implementación de medidas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (medida 8.11), la prevención de los riesgos laborales que puedan afectar a la salud integral de las mujeres, y promover campañas sociosanitarias de carácter informativo y preventivo de promoción de la salud desde una óptica de género (medida 8.12), la inclusión en los convenios de prácticas externas de estudiantes de una cláusula sobre extinción de la relación contractual debido a causas de acoso sexual, por razón de razón u orientación sexual (medida 8.13) y el fomento de actuaciones relacionadas con el programa “UMA SALUDABLE” (medida 8.14).

El esfuerzo realizado en lo relativo a formación, implementando cursos y actividades que procuran un conocimiento adecuado de la legislación en materia de igualdad de género así como de la normativa y estudios relacionados con el género ha conseguido que medidas como la divulgación de la legislación vigente en materia de igualdad de género, la inclusión de contenidos de igualdad de género en el Plan de formación del PAS y del PDI, la valoración de acciones formativas en materia de igualdad de género en el baremo para concursar a puestos de trabajos del PAS, propuestas en el Eje de Formación del II Plan, se hayan realizado y ahora solo tengamos que renovar nuestro compromiso con ellas (medidas 9.1, 9.2). El reto del III Plan sería: procurar la formación en igualdad de género de los cargos en órganos de gobierno unipersonales y colegiados (medida 9.3), impulsar la participación de las delegaciones de estudiantes para que lideren el compromiso con la igualdad de género y ofrecerles formación específica en género (medida 9.4), promover el reconocimiento de créditos por la participación en las acciones de igualdad (medida 9.5), formar en el uso del lenguaje inclusivo: planes de formación de PAS y PDI; cursos y talleres dirigidos al estudiantado (medida 9.6), proporcionar formación al PDI y al PAS para facilitar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y en los proyectos

de investigación, innovación y transferencia de conocimiento (medida 9.7) y diseñar acciones de formación destinadas al PDI y al PAS en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar (medida 9.8).

En definitiva, el III Plan de Igualdad de la UMA cuenta con 96 medidas en 9 Ejes de actuación que se desarrollarán entre 2019 y 2022. En las tablas que se desarrollan a continuación se explicitan todas las medidas, los indicadores que servirán para el seguimiento y evaluación de este Plan y los órganos responsables de su ejecución.

EJE 1. VISIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Medida 1.1. Elaborar y publicar estadísticas correspondientes al personal académico, al personal de administración y servicios y al estudiantado desagregadas por sexos.	1. Nº de estadísticas elaboradas anualmente.	Secretaría General Gerencia-Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social
Medida 1.2. Convocar y otorgar los premios Victoria Kent y Carmen de Burgos.	1. Nº de participantes que optan a los premios desagregados por sexo/género. 2. Celebración anual del acto.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer
Medida 1.3. Visibilizar premios y reconocimientos que recaen en mujeres pertenecientes a los distintos colectivos de la comunidad universitaria, e impulsar el incremento de mujeres en doctorados honoris causa.	1. Nº de mujeres con distinciones. 2. Acciones llevadas a cabo para impulsar el incremento de doctoras honoris causa por la UMA.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Secretaría General Gerencia-Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social Vicerrectorado de Política Institucional Centros y Departamentos Consejo de Gobierno
Medida 1.4. Promover la participación de las mujeres en actividades y competiciones deportivas.	1. Nº de actividades organizadas y competiciones. 2. Nº de participantes. 3. Porcentaje de participantes desagregado por sexo/género.	Vicerrectorado de Cultura y Deporte- Servicio de Deportes -
Medida 1.5. Consolidar en la UMA el uso de un lenguaje e imagen corporativa igualitaria siguiendo el estilo y las indicaciones de la “Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga”, revisando y modificando la información contenida en la web de la Universidad y estableciendo campañas de difusión.	1. Análisis de la documentación y comunicaciones sobre la aplicación efectiva del lenguaje e imagen igualitario.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Secretaría General Gerencia Vicerrectorados Centros Departamentos
Medida 1.6. Difundir las actuaciones realizadas por la Unidad de Igualdad entre las autoridades académicas y la comunidad universitaria.	1. Nº de actividades de difusión realizadas.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 1.7. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género.	1. Financiación anual.	Gerencia
Medida 1.8. Revisión de la nomenclatura o denominación de los puestos incluidos en la RPT con denominación inclusiva.	1. Nº de puestos de trabajo con denominación inclusiva. 2. Porcentaje de puestos con denominación inclusiva sobre el total.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 1.9. Presentar y difundir el III Plan de Igualdad.	1. Nº de acciones llevadas a cabo para la difusión.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 1.10. Difusión del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género de la UMA.	1. Nº de acciones realizadas para difundir el protocolo.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –

Medida 1.11. Difusión del Protocolo de actuación en casos de transexualidad, transgeneridad e intersexualidad de la UMA.	1. Nº de acciones realizadas para difundir el protocolo.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 1.12. Visibilizar las políticas de igualdad de género en la denominación de los cargos académicos de los centros responsables de las mismas.	1. Nº de cargos académicos con denominación específica de género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Centros
Medida 1.13. Incluir en las comisiones de centro que se consideren pertinentes una persona que pueda asesorar en materia de igualdad, y que impulse el Plan de Igualdad de la UMA.	1. Regulación de la medida. 2. Nº de comisiones con asesor/a en materia de igualdad.	Centros
Medida 1.14. Visibilizar de forma conjunta las actuaciones que se realizan en la UMA relacionadas con la perspectiva de género.	1. Herramienta /s puesta/s en marcha.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 1.15. Procurar que se elaboren los presupuestos de la UMA con perspectiva de género.	1. Realización efectiva de la medida.	Gerencia

EJE 2. SENSIBILIZACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Medida 2.1. Celebración de un acto institucional el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero), el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional por la Eliminación de la Violencia de Género contra las Mujeres (25 de noviembre).	1. Celebración anual del acto.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Medida 2.2. Desarrollar programas, actividades culturales y exposiciones 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 que forman parte del colectivo de PDI, PAS y estudiantado.	1. Nº de actividades organizadas. 2. Nº de exposiciones realizadas.	Vicerrectorado de Cultura y Deporte- Servicio de Cultura -
Medida 2.3. Introducir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UMA.	1. Nº de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluye la perspectiva de género. 2. Porcentaje de programas con inclusión de perspectiva de género.	Vicerrectorado de Estudiantes- Oficina de Voluntariado-
Medida 2.4. 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.	1. Nº de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. 2. Nº de personas que han participado desagregadas por sexo/género.	Vicerrectorado de Internacionalización- Servicio de Relaciones Internacionales-
Medida 2.5. Consolidar la “Red de igualdad de la UMA” con representación de todos los sectores de la comunidad universitaria.	1. Nº de reuniones realizadas. 2. Nº de acciones realizadas a través de la red.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 2.6. Consolidación de un sistema de ayudas para iniciativas en materia de igualdad dirigida a las personas integrantes de la comunidad universitaria.	1. Nº de convocatorias realizadas. 2. Nº de personas solicitantes desagregadas por sexo/género. 3. Nº de personas beneficiadas desagregadas por sexo/género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Gerencia
Medida 2.7. Impulsar la participación en el consejo de estudiantes de la Universidad (CEUMA) y en los consejos de estudiantes de los centros para que lideren el compromiso con la igualdad de género.	1. Nº acciones realizadas con perspectiva de género por los consejos de estudiantes. 2. Porcentaje de consejos de estudiantes que han adquirido este compromiso.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Estudiantes
Medida 2.8. Promover la sensibilización de los hombres en la lucha por la igualdad y la realización de actividades en las que se reflexione y trabaje en torno al concepto de "nuevas masculinidades"	1. Nº de acciones realizadas.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Centros Departamentos

<p>Medida 2.9. Promover el reconocimiento de la diversidad afectivo sexual y trabajar para que todas las políticas docentes, científicas, de gestión y de recursos humanos de la Universidad incorporen la perspectiva de género y la perspectiva LGTBI.</p>	<p>1. Nº de acciones realizadas.</p>	<p>Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Centros. Departamentos.</p>
<p>Medida 2.10. Asegurar la ejecución del Protocolo de actuación en casos de transexualidad, transgeneridad e intersexualidad de la UMA</p>	<p>1. Nº de solicitudes resueltas.</p>	<p>Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –</p>
<p>Medida 2.11. Promover campamentos tecnológicos sensibilizando en las primeras etapas educativas para eliminar la brecha existente en cuanto al género en el acceso a los grados tecnológicos.</p>	<p>1. Nº de campamentos realizados. 2. Nº de participantes desagregados por sexo/género.</p>	<p>Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Centros. Departamentos.</p>
<p>Medida 2.12. Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LOIMH 3/2007.</p>	<p>1. Inclusión de la medida.</p>	<p>Gerencia- Servicio de Contratación-</p>

EJE 3. DOCENCIA

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Medida 3.1. Aumentar y consolidar la temática de género en los planes de estudio de grado.	1. Contenidos de género en los planes de estudio de grado. 2. Nº de personas matriculadas desagregadas por sexo/género.	Vicerrectorado de Grado Centros. Departamentos. Gerencia-Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social-
Medida 3.2. Promover la docencia y la investigación en género en los másteres oficiales y programas de doctorado.	1. Contenidos de género en los másteres y programas de doctorado. 2. Nº de personas matriculadas desagregadas por sexo/género.	Vicerrectorado de Estudios de Posgrado Centros Departamentos. Gerencia-Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social-
Medida 3.3. Incluir la perspectiva de género en la oferta de títulos propios.	1. Nº de títulos propios con perspectiva de género.	Vicerrectorado de Estudios de Posgrado Gerencia
Medida 3.4. Incluir la perspectiva de género en la oferta de cursos de verano y seminarios.	1. Nº de cursos de verano con perspectiva de género. 2. Nº de seminarios con perspectiva de género.	Centros Departamentos Fundación Universidad de Málaga
Medida 3.5. Incentivar que los centros adopten estrategias de captación, sobre todo en las enseñanzas muy masculinizadas o feminizadas y analizar su impacto.	1. Nº de acciones realizadas. 2. Nº de centros que hayan implementado estrategias de captación.	Vicerrectorado de Estudiantes Centros
Medida 3.6. Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas al estudiantado de la UMA con el objetivo de combatir los estereotipos de género en las carreras profesionales.	1. Nº de actividades organizadas. 2. Nº de centros que han realizado acciones.	Vicerrectorado de Estudiantes Centros Departamentos
Medida 3.7. Promover el uso no sexista del lenguaje y la inclusión de la perspectiva de género en las guías docentes de los estudios de grado y postgrado.	1. Nº de programas docentes que incluyen lenguaje inclusivo. 2. Nº de programas docentes que incluyen la perspectiva de género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Centros Departamentos
Medida 3.8. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en tareas de coordinación de grados, másteres y direcciones de tesis doctorales.	1. Nº de personas en las coordinaciones de grado, másteres y tesis doctorales desagregadas por sexo/género. 2. Porcentaje sobre el total de coordinadores/as.	Centros Departamentos Gerencia-Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social-
Medida 3.9. Establecer un reconocimiento para las titulaciones que incluyan la perspectiva de género de manera significativa en su oferta docente.	1. Implantación efectiva de la medida. 2. Nº de titulaciones que han obtenido el reconocimiento.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Centros Vicerrectorado de Grado Vicerrectorado de Estudios de Posgrado

EJE 4. INVESTIGACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Medida 4.1. Elaborar y publicar todas las estadísticas sobre actividades de investigación de la UMA desagregadas por sexo.	1. Nº de variables de actividades investigadoras recopiladas cruzadas con la variable sexo/género.	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Medida 4.2. Establecer una línea de investigación financiada de estudios de género en el Plan Propio de Investigación.	1. Nº de proyectos financiados. 2. Porcentaje del presupuesto destinado.	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Medida 4.3. 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.	1. Nº de ayudas concedidas. 2. Incremento respecto al periodo anterior.	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Medida 4.4. Definir un programa de ayudas de reincorporación a la investigación para las personas de la UMA que la hayan abandonado para cuidar a personas dependientes.	1. Nº de ayudas concedidas.	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Medida 4.5. Difundir las investigaciones, tesis doctorales y, en general, estudios sobre las relaciones derivadas del sistema de género y la diversidad sexual.	1. Nº de acciones para publicitar las tesis, los estudios y las investigaciones de género. 2. Nº de trabajos de investigación difundidos.	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Medida 4.6. Visibilizar en la web del Servicio de Investigación una base de datos sobre investigaciones de género (artículos, guías docentes, capítulos de libros, contribuciones a congresos y presentaciones gráficas) en las que se aborde la inclusión de la perspectiva de género.	1. Nº de trabajos visibilizados.	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Medida 4.7. Fomentar jornadas científicas y divulgativas sobre mujeres e investigación.	1. Nº de jornadas celebradas. 2. Nº de centros donde se celebran.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Gerencia Centros Departamentos
Medida 4.8. Realizar un diagnóstico de la situación de las científicas con el fin de diseñar acciones para mejorar su presencia y liderazgo en la investigación.	1. Realización del diagnóstico. 2. Nº de acciones diseñadas. 3. Variación respecto al periodo anterior.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 4.9. Fomentar la investigación en género a través de la elaboración de TFG, TFM y tesis doctorales, publicando una convocatoria de premios para reconocer los mejores trabajos que incorporen la perspectiva de género y/o desarrollen estudios de género.	1- Nº de convocatorias de premios de TFG, TFM y tesis doctorales. 2. Nº de participantes desagregados por sexo/género. 3. Nº de trabajos premiados.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Gerencia
Medida 4.10. Elaboración de un sistema de evaluación de proyectos de investigación desde la perspectiva de género.	1. Medidas adoptadas.	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia

Medida 4.11. Impulsar la creación de un Instituto Universitario de Investigación de Género e Igualdad en la UMA.	1. Medidas adoptadas.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Investigación y Transferencia.
--	-----------------------	--

EJE 5. ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Medida 5.1. Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones y concursos generales y específicos para el acceso a todas las escalas de administración de la UMA.	1. Contenidos de igualdad en los temarios de oposiciones.	Servicio de PAS-Gerencia Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 5.2. Hacer un estudio sobre la clasificación profesional del personal de la UMA.	1. Resultados del estudio.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 5.3. Realizar una auditoria salarial entre hombres y mujeres pertenecientes al PAS y al PDI.	1. Resultados de la auditoria.	Gerencia
Medida 5.4. Realizar un estudio comparativo sobre las retribuciones del personal de la UMA.	1. Resultados del estudio.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 5.5. Organizar actividades dirigidas a las egresadas de la Universidad con el fin de facilitar su acceso al mercado laboral.	1. Nº de actividades organizadas. 2. Nº de personas participantes desagregadas por sexo/género.	Vicerrectorado de Innovación Social y Emprendimiento- Servicio de Empleabilidad y Emprendimiento-
Medida 5.6. Presentar desagregados por sexo el número de personas aspirantes y seleccionadas en las convocatorias públicas de la UMA.	1. Porcentaje de mujeres y hombres entre las personas aspirantes. 2. Porcentaje de mujeres y hombres entre las personas seleccionadas.	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador- Servicio de PDI- Gerencia- Servicio de PAS-

EJE 6. REPRESENTACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD
Medida 6.1. Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los órganos de gobierno de la UMA.	1. Porcentaje de mujeres en cargos unipersonales por designación. 2. Porcentaje de mujeres en cargos electos. 3. Porcentaje de mujeres en órganos de gobierno colegiados.	Rector/a Centros Departamentos Institutos Universitarios de Investigación Gerencia-Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social-
Medida 6.2. 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.	1. Composición de los órganos de representación. 2. Variación respecto al periodo anterior.	Sindicatos
Medida 6.3. Garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en tribunales y comisiones de valoración en las convocatorias de oposiciones y concursos de plazas convocadas para el PDI y PAS.	1. Nº de comisiones y tribunales que cumplen la paridad. 2. Porcentaje de comisiones y tribunales que cumplen la paridad.	Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador Gerencia- Servicio de PAS- Gerencia-Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social-
Medida 6.4. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación y contratación de la UMA.	1. Nº de mesas de negociación y contratación que cumplen la paridad.	Gerencia -Servicio de contratación-
Medida 6.5. Velar por que las listas electorales de los diferentes órganos de representación del personal de la UMA tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que sea posible.	1. Nº de sindicatos que presentan listas electorales paritarias.	Sindicatos
Medida 6.6. Establecer medidas y actuaciones para que las asociaciones de estudiantes presenten listas equilibradas entre mujeres y hombres para las elecciones al Claustro y a las Juntas de Centro, así como para los demás órganos de gobierno.	1. Nº de asociaciones estudiantiles que presentan listas equilibradas entre hombres y mujeres.	Vicerrectorado de Estudiantes.
Medida 6.7. Promover la representación equilibrada entre mujeres y hombres en las comisiones de TFG y TFM.	1. Porcentaje de comisiones de TFG y TFM según centro con representación equilibrada.	Centros
Medida 6.8. Garantizar la composición equilibrada en función del sexo/género en las comisiones de evaluación de la actividad docente e investigadora.	1. Acciones adoptadas para llevar a cabo esta medida. 2. Composición de las comisiones desagregadas por sexo/género.	Gerencia- Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social- Vicerrectorado de Investigación y Transferencia Vicerrectorado de Grado

EJE 7. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Medida 7.1. Facilitar la flexibilización y adaptación del horario docente a las necesidades de conciliación del PAS y del PDI por cuidado de menores o personas dependientes, en la medida en que las razones académicas y las necesidades del servicio lo permitan.	1. Nº de solicitudes de flexibilización y adaptación resueltas desagregadas por sexo/género. 2. Nº de solicitudes de conciliación de horario resueltas desagregadas por sexo/género.	Gerencia- Servicio de PAS- Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social Centros Departamentos Inspección de servicios
Medida 7.2. 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.	1. Nº de cursos impartidos en horarios que faciliten la conciliación. 2. Nº de mujeres y hombres que han participado.	Gerencia- Servicio de PAS- Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador- Servicio de PDI-
Medida 7.3. Facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes, promoviendo los servicios necesarios (escuela infantil, campus de verano y de semana blanca) o las subvenciones y ayudas para su consecución.	1. Nº de solicitudes presentadas desagregadas por sexo/género. 2. Nº de personas beneficiadas desagregadas por sexo/género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social Vicerrectorado de Cultura y Deporte- Servicio de Cultura-
Medida 7.4. La UMA 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.	1. Nº de empresas con plan de igualdad vigente o con cláusulas de igualdad incorporadas a sus convenios colectivos. 2. Nº de concursos cuyos pliegos de condiciones incluyen cláusulas sociales de igualdad.	Gerencia
Medida 7.5. 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.	1. Nº de personas que disfrutan de la medida desagregadas por sexo/género.	Gerencia- Servicio de Formación-
Medida 7.6. Promover el establecimiento de ayudas al personal de la Universidad con menores o dependientes a su carga, según criterios establecidos, atendiendo en especial a familias monoparentales y personas con diversidad funcional.	1. Nº de ayudas con estas medidas. 2. Nº de personas solicitantes desagregadas por sexo/género. 3. Nº de personas beneficiarias desagregadas por sexo/género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Servicio de Acción Social –
Medida 7.7. Promover que el horario de las reuniones, en la medida de lo posible, tenga lugar entre las 10:00h y las 14:00h, evitando entradas a los colegios y las últimas horas de la jornada laboral con el fin de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.	1. Regulación de esta medida.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Vicerrectorados Gerencia Secretaría General Centros Departamentos
Medida 7.8. Diseñar acciones de concienciación destinadas al PDI y PAS en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar.	1. Nº de acciones de concienciación diseñadas.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –

	2. Nº de centros, departamentos y servicios que han diseñado acciones.	
Medida 7.9. Se favorecerán los intercambios y permutas en los horarios entre trabajadores/as de manera voluntaria por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	1. Regulación de esta medida. 2. Nº de permutas resueltas por estos motivos desagregadas por el sexo/género de la persona solicitante.	Gerencia- Servicio de PAS-
Medida 7.10. Elaboración de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la UMA” en la que se recojan los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, un díptico informativo sobre las medidas de conciliación disponibles y un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	1. Realización efectiva de la medida.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social
Medida 7.11. Aplicar la normativa en las Facultades y E.T.S. que regulan la solicitud de cambio de turno por parte del estudiantado, un criterio relativo al cuidado de menores y personas dependientes en la medida de las disponibilidades organizativas de la Universidad.	1. Regulación de esta medida. 2. Nº de solicitudes resueltas desagregadas por sexo/género de la persona solicitante.	Consejo de Gobierno Centros
Medida 7.12. Revisión de la normativa correspondiente referida al cómputo de tiempos de excedencia, licencias y permisos, a efectos de la valoración de periodos de docencia, de investigación y de gestión administrativa por cuidado de menores o personas dependientes.	1. Nº de normas revisadas. 2. Nº de personas afectadas desagregadas por sexo/género.	Gerencia- Servicio de PAS- Vicerrectorado de PDI- Servicio PDI-
Medida 7.13. Incluir zonas de lactancia en los distintos espacios universitarios.	1. Nº de zonas de lactancia.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Gerencia Centros

EJE 8. SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Medida 8.1. Identificar con estudios periódicos realizados con perspectiva de género los riesgos laborales y psicosociales de la comunidad universitaria y establecer mecanismos de prevención.	1. Informe sobre riesgos laborales y psicosociales de hombres y mujeres.	Gerencia- Servicio de Prevención-
Medida 8.2. Asegurar la ejecución del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género en la UMA.	1. Nº de veces que se pone en marcha el protocolo.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social - Unidad de Igualdad-
Medida 8.3. Actualizar el diagnóstico de violencia de género en la UMA y publicar sus resultados.	1. Publicación del estudio de investigación de violencia de género en la UMA.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 8.4. 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.	1. Nº de personas atendidas desagregadas por sexo/género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social
Medida 8.5. Consolidación de la red de agentes de igualdad de la UMA en prevención de la violencia de género.	1. Nº de cursos de formación realizados. 2. Nº de acciones realizadas por la red. 3. Nº de personas formadas desagregadas por sexo/género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 8.6. Elaborar campañas de prevención de la violencia contra las mujeres a lo largo de todo el curso y para toda la comunidad universitaria.	1. Nº de campañas realizadas.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad – Centros Departamentos
Medida 8.7. Crear un apartado en la página web de la Unidad de Igualdad para la sensibilización contra la violencia de género, con información sistematizada y actualizada en torno a los recursos públicos disponibles.	1. Datos de la Información contenida.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –
Medida 8.8 Impulsar la formación afectivo-sexual entre el estudiantado y promover relaciones igualitarias y libres de violencias de género.	1. Nº de cursos de formación realizados. 2. Nº de personas solicitantes desagregadas por sexo/género. 3. Nº de personas beneficiarias desagregadas por sexo/género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social - Unidad de Igualdad – Centros Departamentos
Medida 8.9. Realizar cursos de formación en materia de violencia de género para PDI, PAS y estudiantado.	1. Nº de cursos realizados. 2. Nº de personas participantes desagregadas por sexo/género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad – Servicio de Formación-Gerencia
Medida 8.10. Creación de un reconocimiento para “Espacios Universitarios Libres de Violencia de Género”.	1. Nº de espacios libres de violencia de género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social - Unidad de Igualdad-
Medida 8.11. Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos, vigilancia e	1. Informe sobre riesgos laborales y psicosociales de hombres y mujeres.	Gerencia-Servicio de Prevención-

implementación de medidas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.		
Medida 8.12. Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar a la salud integral de las mujeres, y promover campañas sociosanitarias de carácter informativo y preventivo de promoción de la salud desde una óptica de género.	1. Nº de campañas realizadas. 2. Nº de personas participantes desagregadas por sexo/género.	Gerencia-Servicio de Prevención-
Medida 8.13. Incluir en los convenios de prácticas externas de estudiantes una cláusula sobre extinción de la relación contractual debido a causas de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.	1. Inclusión efectiva de dicha medida.	Vicerrectorado de Innovación Social y emprendimiento- Servicio de empleabilidad y emprendimiento-
Medida 8.14. Fomentar actuaciones relacionadas con el programa "UMA SALUDABLE".	1. Nº de actuaciones llevadas a cabo.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social Gerencia-Servicio de Prevención- Vicerrectorado de Cultura y Deporte Vicerrectorado de Estudiantes

EJE 9. FORMACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES
Medida 9.1. Divulgar la legislación vigente en materia de igualdad de género entre la comunidad universitaria.	1. Nº de actividades realizadas.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad-
Medida 9.2. Incluir contenidos sobre la igualdad de género en el plan de formación del PAS y en la oferta de formación del PDI.	1. Nº de cursos impartidos con contenidos de género. 2. Nº de participantes desagregados por sexo/género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad- Gerencia -Servicio de Formación-
Medida 9.3. Proporcionar formación específica a las personas integrantes del gobierno de la UMA, tanto en los órganos colegiados como unipersonales.	1. Nº de acciones formativas realizadas. 2. Nº de personas participantes desagregadas por sexo/género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social - Unidad de Igualdad- Rector/a Gerencia-Servicio de Formación del PAS- Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador-Servicio de Formación del PDI-
Medida 9.4. Impulsar la participación de las delegaciones de estudiantes para que lideren el compromiso con la igualdad de género y ofrecerles formación específica en género.	1. Nº de cursos de formación realizados. 2. Nº de personas solicitantes desagregadas por sexo/género. 3. Nº de personas participantes desagregadas por sexo/género.	Vicerrectorado de Estudiantes Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad-
Medida 9.5. Promover el reconocimiento de créditos por la participación en las acciones de igualdad.	1. Nº de cursos impartidos con reconocimiento de créditos. 2. Nº de créditos reconocidos. 3. Nº de personas a las que se les reconocen créditos desagregadas por sexo/género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad-
Medida 9.6. Formación específica en el uso del lenguaje inclusivo: planes de formación de PAS y PDI; cursos y talleres dirigidos al estudiantado.	1. Nº de cursos impartidos. 2. Nº de personas solicitantes desagregadas por sexo/género. 3. Nº de personas participantes desagregadas por sexo/género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad- Gerencia- Servicio de Formación-
Medida 9.7. Proporcionar formación al PDI y al PAS para facilitar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y en los proyectos de investigación, innovación y transferencia de conocimiento.	1. Nº de cursos de formación ofertados. 2. Nº de personas solicitantes desagregadas por sexo/género. 3. Nº de asistentes desagregados por sexo/género.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad-
Medida 9.8. Diseñar acciones de formación destinadas al PDI y al PAS en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar.	1. Nº de cursos de formación realizados.	Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad- Gerencia-Servicio de Formación del PAS- Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador-Servicio de Formación del PDI