II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA (2014 - 2018)

UNIDAD DE IGUALDAD
VICERRECTORADO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA



Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Extensión Universitaria

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA (2010 - 2012)	9
2.1. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD11 ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAG	0 3.
ACTUALIZACION DEL DIAGNOSTICO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MALAG	Α
3.1. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN	15
3.2. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DEL PERSONAL DOCENTE E	13
INVESTIGADOR	23
3.3. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DEL PERSONAL DE ADMINISTRAC	
Y SERVICIOS	
3.4. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ALUMNADO	
3.4.1 DISTRIBUCIÓN GLOBAL DE ESTUDIANTES: PRIMER Y SEGUNDO CICLO	
3.4.2 DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES: GRADO Y LICENCIATURA	
3.4.3 DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES DE MASTER POR FACULTAD	
3.4.4 DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES GRADUADOS/AS	
PERSPECTIVA DE GÉNERO	
4. II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	44
4.1. EI II PLAN DE IGUALDAD	
4.2. EJES Y MEDIDAS	
5. IMPLANTACIÓN	53
6. EVALUACIÓN	
7. APROBÁCIÓN	
8. DIFUSIÓN	54
Índice de tablas	
	1.0
Tabla 1. Órganos de Gobierno y Representación	
Tabla 2. Órganos colegiados	
Tabla 3. Juntas de Facultad.	
Tabla 4. Juntas de Facultad por ramas	
Tabla 5. PDI por ramas de conocimiento	
Tabla 6. Distribución del PDI por categorías	25
Tabla 7. Plantilla del PAS por vinculación.	
Tabla 8. Distribución de estudiantes por rama	
Tabla 9. Estudiantes Grado y Licenciatura por rama	
Tabla 10. Distribución Estudiantes de Master por Facultad	
Tabla 11. Graduados/as en 2012.	
Tabla 12: Estudiantes Graduados/as por Facultad	
Tabla 12: Estudiantes Graduados/as por Facultad	40
Índice de figuras	
Fig. 1. Evaluación Global del I Plan de Igualdad	13
Fig. 2: IPRHM en Órganos de Gobierno y Representación	
Fig. 3: IPRHM en Órganos colegiados	
Fig. 4: IPRHM en Juntas de Facultad	
Fig. 5: Distribución de muieres y hombres en Juntas de Facultad	
TTR. J. DANG IDUCION OF HUNCLES V HOURDLES EN JUNIÃS UE L'ACUNAU	∠\



Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Extensión Universitaria

Fig. 6: IPRHM en Juntas de Facultad por ramas de conocimiento	21
Fig. 7: Distribución de mujeres y hombres en Juntas de Facultad por ramas	22
Fig. 8: Distribución de PDI por ramas de conocimiento	23
Fig. 9: IPRHM del PDI por ramas de conocimiento	24
Fig. 10: Distribución de PDI por categorías	26
Fig. 11: IPRM del PDI por categorías	27
Fig. 12: Plantilla del PAS por vinculación	28
Fig. 13: IPRHM del PAS por vinculación	29
Fig. 14: Distribución de estudiantes por rama y sexo	30
Fig. 15: IPRHM de estudiantes por rama	
Fig. 16: Distribución de Estudiantes de Grado y Licenciatura por ramas	
Fig. 17: IPRHM de Estudiantes de Grado y Licenciatura	33
Fig. 18: Distribución de Estudiantes de Master por Facultad	35
Fig. 19: IPRHM Estudiantes de Master por Facultad	36
Fig. 20: IPRHM Estudiantes Graduados/as en 2012 por rama de conocimiento	37
Fig. 21: Estudiantes Graduados/as en 2012	38
Fig. 22: Estudiantes Graduados/as por Facultad	39
Fig. 23: IPRHM Estudiantes Graduados/as por Facultad	
Fig. 24: Relación Profesorado/Alumnado	



1. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional las Naciones Unidas han liderado el proceso de reconocimiento de la Igualdad entre mujeres y hombres. En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas - México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995-, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial.

En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor el día 1 de mayo de 1999 del Tratado de Amsterdam, se inició una nueva etapa en el proceso de construcción europea y especialmente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este contexto la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y la eliminación de las desigualdades constituyen una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las políticas de la Unión Europea, habiéndose dictado numerosas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Por lo que respecta a nuestro país, la Constitución Española contempla, en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Entre las normativas más relevantes de ámbito estatal que abordan la igualdad de género, caben destacar en primer lugar, la Ley 30/ 2003, donde se establecen medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

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



de erradicar las discriminaciones contra las mujeres¹.

Por lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el año 2003 se promulga la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en dicha Comunidad². En sus artículos 139 y 140 recoge la obligatoriedad de emitir un informe de evaluación de impacto de pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Asimismo, mediante el Decreto 93/2004, de 9 de marzo, se regula el informe de evaluación del impacto por razón de género previsto en la ley anterior³. Con posterioridad, la Ley 6/2006 establece en su artículo 18.3 la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno⁴.

Por otra parte, la Ley 4/2007, tiene entre sus objetivos impulsar que la información estadística contribuya a la igualdad por razón de género⁵, y para ello eleva la perspectiva de género a eje transversal del plan estadístico de Andalucía.

Por último, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía⁶, tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad, como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, siendo de aplicación en todo el ámbito territorial de la

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

² Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma Andaluza. (BOJA nº 251 de 31/12/03)

³ Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno. (BOJA nº 50, 14/03/2004).

⁴ Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía. (BOJA nº 215 de 07/11/2006).

⁵ Ley 4/2007, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía para el período comprendido entre los años 2007-2010. (BOJA nº 82 de 26/04/2007).

⁶ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (BOJA nº 247 de 18/12/2007).



Comunidad Autónoma de Andalucía, englobando, por tanto, al Sistema Universitario Andaluz.

La normativa universitaria también se pronuncia respecto de la igualdad entre hombres y mujeres y, en este sentido, cabe destacar, a nivel estatal, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril⁷, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (LOMLOU), que en su preámbulo indica que la Universidad debe ser "transmisora esencial de valores ante el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres". Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. En su disposición adicional duodécima se determina que "las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres"

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

La Universidad, que tiene entre sus misiones: la defensa del principio de igualdad, el logro de una institución de calidad, la promoción de la motivación y el compromiso con el trabajo del personal y el fomento de las capacidades de todo el personal que la compone, entre otras, debe poner en marcha las estrategias necesarias para lograr la

⁷ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (BOE nº 89 de 13/04/2007).



Igualdad de género no sólo formal sino real.

En este sentido, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo⁸, implanta la obligatoriedad de elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas y organizaciones de más de doscientos cincuenta trabajadores, y estipula que la redacción de estos planes se debe realizar en base a un Diagnóstico de Igualdad entre mujeres y hombres.

La Universidad de Málaga aprobó en diciembre de 2010 su I Plan de Igualdad (2010 -2012), este Plan se estableció en base a un Diagnóstico Previo, en el que se evaluaron los distintos indicadores seleccionados entre los cursos 2004/05 a 2008/09.

En el Diagnóstico se recogieron los datos sobre la situación de Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Málaga, detectándose desigualdades por razón de género en los tres colectivos de la Universidad de Málaga, Estudiantes, PAS y PDI.

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE nº 71 de 23/03/2007).

7



2. PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA (2010 – 2012).

El I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga se estructura en ocho ejes, trece objetivos y sesenta y tres acciones

EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

EJE 2: DOCENCIA

EJE 3: INVESTIGACIÓN

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

EJE 5: REPRESENTACIÓN

EJE 6: CONCILIACIÓN

EJE 7: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

EJE 8: FORMACIÓN

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

Se pretendía que El Plan fuese un instrumento flexible y que estuviera al servicio de las personas usuarias, para ello, en cada eje se establecieron objetivos, que se concretaron en acciones que determinaran la política universitaria en materia de Igualdad en el periodo 2010-2012.

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



2.1. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.

Objetivos y Metodología para la Evaluación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga.

OBJETIVO GENERAL

Conocer el grado de ejecución del I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga (2010 -2012) y los problemas que han dificultado su consecución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Determinar el grado de cumplimiento de los objetivos.
- ② Conocer las causas que han dificultado el cumplimiento total del Plan.
- Proponer mejoras que orienten en la elaboración del II Plan

METODOLOGÍA

La Metodología utilizada se ha basado en las recomendaciones del Instituto de la Mujer para la evaluación de planes de igualdad¹⁴. Este modelo de evaluación establece tres dimensiones con tres niveles de análisis, el primer nivel o nivel micro es el correspondiente a las acciones, el nivel intermedio a los objetivos y el nivel macro a los ejes del Plan.

En cuanto a las dimensiones son las siguientes:

• Proceso: se evalúa el grado de cumplimiento de las acciones a través de las actividades realizadas.

¹⁴ Fundación Mujeres. Guía para el seguimiento y evaluación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Madrid, 2008.



Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Extensión Universitaria

- Resultados: mide el nivel de cumplimiento de los objetivos a través del grado de ejecución de las acciones.
- Impacto: valora el grado de consecución de los objetivos de los ocho ejes del Plan.

RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Para la recogida de Información se ha tenido en cuenta en primer lugar la memoria de actividades de la Unidad de Igualdad, se ha revisado documentación generada por la Universidad durante el periodo de estudio, como las memorias anuales, noticias, convocatorias, normativas, estudios, informes, guías, etc., también se ha solicitado información a los distintos Vicerrectorados, Centros y Servicios de la Universidad de Málaga, en función de los objetivos e indicadores del I Plan de Igualdad.

Se han contemplado los siguientes ítems:

Objetivo/os

Acción/es

Actividades realizadas y no realizadas

Año de realización

Nivel de ejecución

Comentarios sobre el proceso

Recomendaciones

Se recogió la información relativa a cada una de las 63 acciones, estructuradas en 13 objetivos, correspondientes a los ocho ejes que vertebran el Plan.

Para la evaluación de cada una de las acciones se reseñaron los datos sobre a quien corresponde la responsabilidad de realización de la acción, el calendario propuesto, el nivel de ejecución, el proceso de ejecución y para aquellas acciones que no



se hayan realizado o estén en proceso de realización, las recomendaciones que se deben tener en cuenta para la elaboración del II Plan de Igualdad.

A través de la evaluación de resultados llegamos a la evaluación global del Plan, en primer lugar valoramos el nivel de consecución de los objetivos y posteriormente evaluamos el Plan en función de sus ocho ejes.

En la siguiente tabla se recogen las acciones realizadas, las no realizadas y las que están en proceso de realización correspondientes a cada uno de los ejes del Plan.

EJE	Número de Acciones			
	Total	Realizadas	En Proceso	No Realizadas
ISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	22	13	8	1
2. DOCENCIA	7	7	0	0
3. INVESTIGACIÓN	6	2	2	2
4. ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	4	2	1	1
5. REPRESENTACIÓN	6	0	4	2
6. CONCILIACIÓN	9	3	3	3
7. SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO	4	1	3	0
8. FORMACIÓN	5	4	0	1
TOTAL	63	32	21	10

Tabla 1. Grado de consecución del Plan por Ejes



Los resultados de la evaluación global del I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga, nos muestran que se han realizado o se encuentran en proceso de realización el 84,12% de las acciones y no se han realizado el 15,87%.



Fig. 1. Evaluación Global del I Plan de Igualdad



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

La realización del Diagnóstico es requisito previo a la elaboración de un Plan de Igualdad y es el punto de inicio para establecer las políticas de Igualdad entre mujeres y hombres que se recogerán en el Plan de Igualdad. Pero este diagnóstico basado en los datos proporcionados por los diferentes Vicerrectorados, Centros y Servicios de la Universidad de Málaga 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.

La Unidad de Igualdad, en funcionamiento desde el curso académico 2008-09, con su primer diagnóstico, inició una serie que debe ser actualizada periódicamente, la presente actualización pretende cumplir este mandato, reforzar la justificación del I Plan de Igualdad y servir de punto de partida para la elaboración del II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga.

Se han obtenido datos sobre la composición de cada uno de los estamentos de la Comunidad Universitaria desagregados por sexo, PDI, PAS y Estudiantes, así como su distribución en las distintas titulaciones de grado y posgrado. También se aportan los correspondientes a la representación de mujeres y hombres en los distintos órganos de gobierno unipersonales y colegiados.

Para cuantificar la presencia de hombres y mujeres 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 definido por la fórmula:



IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1

En la que M es el número total de mujeres, y H el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres, (esto es: en una 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.

3.1. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE REPRESENTACIÓN

- 1. Equipo de Gobierno
- 2. Equipos Decanales
- 3. Direcciones y Secretarías de Departamento
- 4. Otros

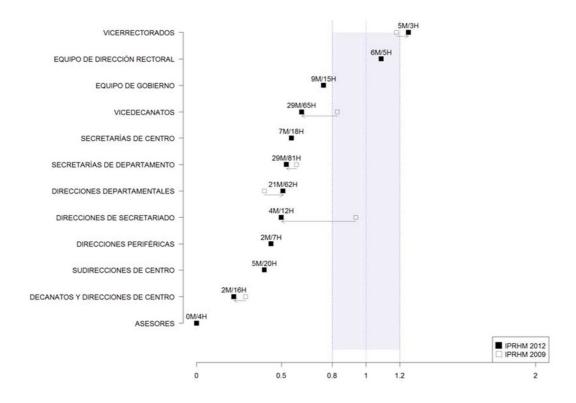


Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Extensión Universitaria

Tabla 1. Órganos de Gobierno y Representación

Tipo	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
ASESORES	4(100%)	0(0%)	-
DECANATOS Y DIRECCIONES DE CENTRO	16(89%)	2(11%)	0,22
SUDIRECCIONES DE CENTRO	20(80%)	5(20%)	0,40
DIRECCIONES PERIFÉRICAS	7(78%)	2(22%)	0,44
DIRECCIONES DE SECRETARIADO	12(75%)	4(25%)	0,50
DIRECCIONES DEPARTAMENTALES	62(75%)	21(25%)	0,51
SECRETARÍAS DE DEPARTAMENTO	81(74%)	29(26%)	0,53
SECRETARÍAS DE CENTRO	18(72%)	7(28%)	0,56
VICEDECANATOS	65(69%)	29(31%)	0,62
EQUIPO DE GOBIERNO	15(62%)	9(38%)	0,75
EQUIPO DE DIRECCIÓN RECTORAL	5(45%)	6(55%)	1,09
VICERRECTORADOS	3(38%)	5(62%)	1,25

Fig. 2: IPRHM en Órganos de Gobierno y Representación



Respecto a los órganos de libre designación por la Rectora (Vicerrectorados y Direcciones de secretariado), como se observa en la figura 1, en los Vicerrectorados hay una sobrerepresentación femenina, en el Equipo de Dirección Rectoral se cumple la



paridad, sin embargo en las Direcciones de Secretariado, donde también se integran cargos de similar categoría se el índice se sitúa muy por debajo de la paridad en el 0,5. Tampoco son paritarios otros cargos como las Direcciones Periféricas y los Asesores.

En los Órganos Unipersonales de gestión de gobierno de los centros, Decanatos y Direcciones de Centros, se evidencia una brecha muy importante. Teniendo en cuenta que se trata de Órganos Unipersonales a los que se accede por elección y no por designación, dicho desequilibrio puede deberse, en parte, a que las mujeres siguen sin presentarse como candidatas a este puesto en las correspondientes elecciones.

En cuanto a los equipos Decanales y de dirección, también de libre designación por los Decanos/as y Directores/as de Centro, se evidencia un retroceso respecto a los datos de 2009 cuando si era paritaria.

En la distribución por sexo de las Direcciones y Secretarías de Departamento se constata también un gran desequilibrio, quedando muy alejadas de la paridad.

ÓRGANOS COLEGIADOS

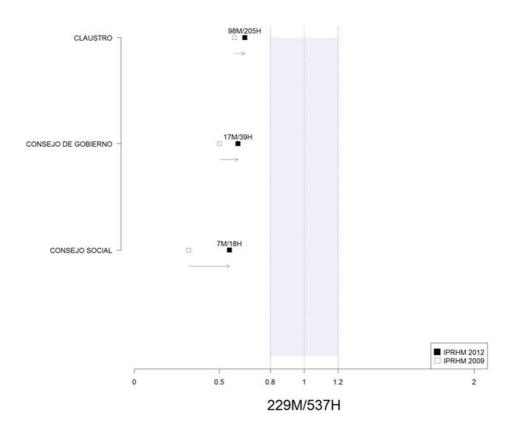
- 1. Consejo Social
- 2. Conejo de Gobierno
- 3. Claustro
- 4. Juntas de Facultad

Tabla 2. Órganos colegiados

Tipo	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
CONSEJO SOCIAL	18(72%)	7(28%)	0,56
CONSEJO DE GOBIERNO	39(70%)	17(30%)	0,61
CLAUSTRO	205(68%)	98(32%)	0,65



Fig. 3: IPRHM en Órganos colegiados



La representación femenina en Órganos Colegiados, como se observa en la figura 2, denota un acercamiento a la situación de paridad respecto de la composición de los órganos colegiados anteriores, que se evidencia más claramente en el Consejo de Gobierno y el Consejo Social.



Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Extensión Universitaria

Tabla 3. Juntas de Facultad

Tipo	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
E.T.S. ING. DE TELECOMUNICACIÓN	34(89%)	4(11%)	0,21
E.T.S. INGENIEROS INDUSTRIALES	26(79%)	7(21%)	0,42
E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA	24(73%)	9(27%)	0,55
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	24(73%)	9(27%)	0,55
FACULTAD DE CIENCIAS	24(73%)	9(27%)	0,55
E.T.S. ARQUITECTURA	70(67%)	34(33%)	0,65
FACULTAD DE MEDICINA	21(64%)	12(36%)	0,73
FACULTAD DE DERECHO	18(62%)	11(38%)	0,76
F. CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	20(61%)	13(39%)	0,79
FACULTAD DE TURISMO	20(56%)	16(44%)	0,89
FACULTAD DE BELLAS ARTES	18(55%)	15(45%)	0,91
F. ESTUDIOS SOCIALES Y DEL TRABAJO	17(50%)	17(50%)	1,00
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	19(50%)	19(50%)	1,00
FACULTAD DE COMERCIO Y GESTIÓN	15(48%)	16(52%)	1,03
FAC. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	15(45%)	18(55%)	1,09
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	15(45%)	18(55%)	1,09
FAC. CC. DE LA COMUNICACIÓN	14(45%)	17(55%)	1,10
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	13(39%)	20(61%)	1,21

Fig. 4: IPRHM en Juntas de Facultad

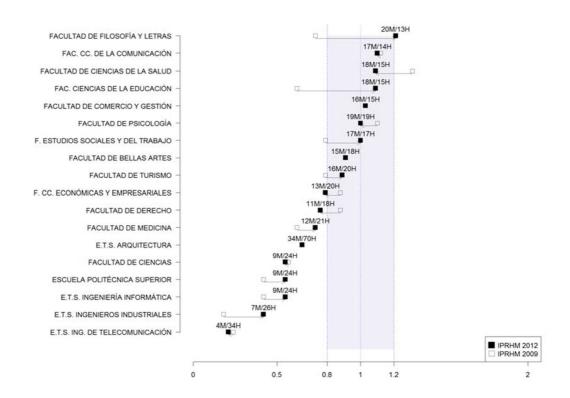
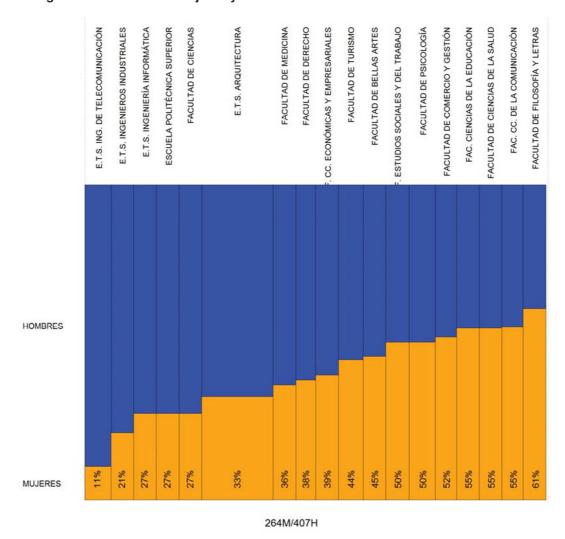




Fig. 5: Distribución de mujeres y hombres en Juntas de Facultad



En cuanto a la composición de las Juntas de Facultad, en algunos casos, como Filosofía y Letras, Ciencias de la Comunicación, Comercio y Gestión y Ciencias de la Salud, la presencia de mujeres está ligeramente por encima de la de hombres, en esta última se evidencia una notable disminución en el porcentaje de mujeres con respecto a la composición de la anterior Junta. Ha sido muy positivo el cambio en la composición de la Junta de Ciencias de la Educación que ha pasado de no ser paritaria en 2009 a estar por encima de 1, lo que significa que el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres.



Existe otro grupo de centros: Facultad de Psicología, Estudios sociales y del Trabajo, Bellas Artes, Turismo y Económicas y Empresariales, que se encuentran dentro de la paridad.

La Facultad de Derecho y la de Medicina se sitúan muy cerca de la paridad, esta última ha experimentado un cambio positivo respecto a 2009.

Sin embargo, en el resto de centros el desequilibrio es importante. Mientras que en Ciencias, Arquitectura, Informática, Industriales y Politécnica, la desigualdad es manifiesta, con índices que oscilan entre el 0,4 y 0,6, en el caso Telecomunicaciones donde el IPRHM alcanza un valor de 0,2 la representación femenina es del 11%, se corresponde con una composición de la Junta de Centro de 34 hombres y 4 mujeres.

Fig. 6: IPRHM en Juntas de Facultad por ramas de conocimiento

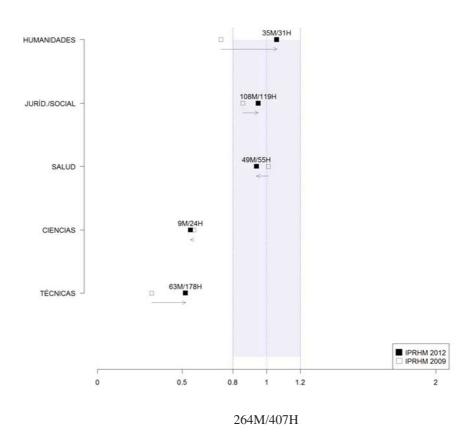
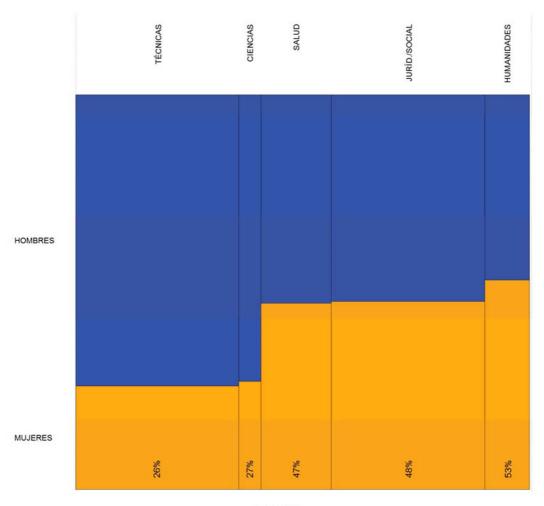


Tabla 4. Juntas de Facultad por ramas

Tipo	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
TÉCNICAS	178(74%)	63(26%)	0,52
CIENCIAS	24(73%)	9(27%)	0,55
SALUD	55(53%)	49(47%)	0,94
JURÍD./SOCIAL	119(52%)	108(48%)	0,95
HUMANIDADES	31(47%)	35(53%)	1,06

Fig. 7: Distribución de mujeres y hombres en Juntas de Facultad por ramas



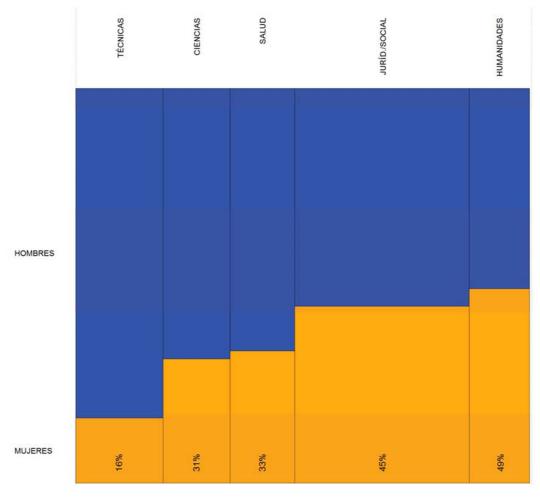
264M/407H



En el análisis por rama de conocimiento, se cumpliría la paridad en las ramas de Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas, mientras que se observa una desigualdad manifiesta en Ciencias y en las Técnicas con un IPRHM entre el 0,5 y el 0,6.

3.2. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.

Fig. 8: Distribución de PDI por ramas de conocimiento



849M/1491H

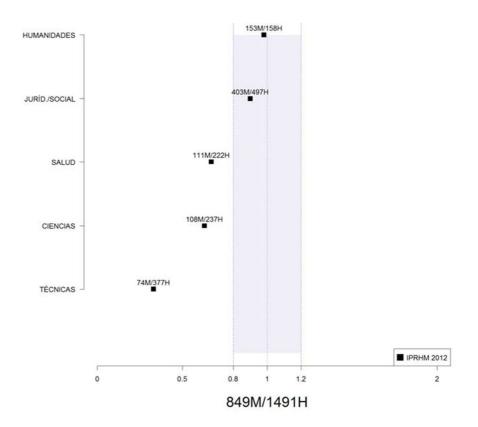


La plantilla de PDI de la Universidad de Málaga, está compuesta mayoritariamente por hombres: suponen en la actualidad el 64,7% de la totalidad de la misma (figura 7).

Tabla 5. PDI por ramas de conocimiento

Tipo	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
TÉCNICAS	377(84%)	74(16%)	0,33€
CIENCIAS	237(69%)	108(31%)	0,63
SALUD	222(67%)	111(33%)	0,67
JURÍD./SOCIAL	497(55%)	403(45%)	0,90
HUMANIDADES	158(51%)	153(49%)	0,98

Fig. 9: IPRHM del PDI por ramas de conocimiento



Entre las razones que justifican la mayor presencia de hombres en la Universidad, es la concentración de hombres en determinadas ramas de conocimiento caracterizadas por un elevado grado de masculinización como las Técnicas en las que su



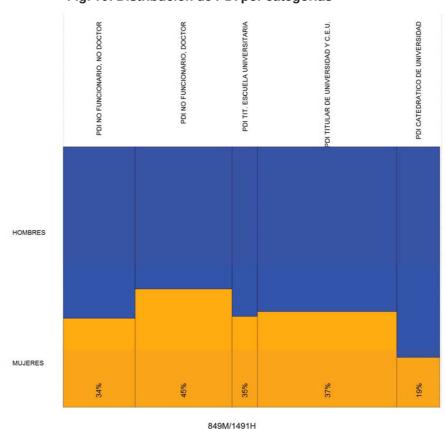
Unidad de Igualdad Vicerrectorado de Extensión Universitaria

representación alcanza el 84%, frente al 16% de mujeres, o Ciencias con un 69% de representación masculina. Las ramas Jurídico-social y de Humanidades son las únicas que cumplen con los criterios de paridad, situándose humanidades prácticamente en el 50% de representación femenina.

Tabla 6. Distribución del PDI por categorías

Tipo	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
EMERITO	3(100%)	0(0%)	-
ENS. SECUNDARIA EN COM. SERVICIOS	1(100%)	0(0%)	-
CATEDRATICO DE UNIVERSIDAD	216(81%)	51(19%)	0,38
ASOCIADO CIS	115(74%)	40(26%)	0,52
INVESTIGADOR JdIC/RyC	10(71%)	4(29%)	0,57
ASOCIADO	295(68%)	141(32%)	0,65
TITULAR DE ESC. UNIVERSITARI	103(65%)	55(35%)	0,70
TITULAR DE UNIVERSIDAD y C.E.U.	548(63%)	318(37%)	0,73
COLABORADOR	37(49%)	39(51%)	1,03
AYUDANTE DOCTOR	27(46%)	32(54%)	1,08
CONTRATADO DOCTOR	93(45%)	112(55%)	1,09
SUSTITUTO INTERINO	38(45%)	46(55%)	1,10
AYUDANTE	5(33%)	10(67%)	1,33
ASOCIADO EXTRANJERO LRU	0(0%)	1(100%)	2,00

Fig. 10: Distribución de PDI por categorías





El déficit de mujeres en la composición del profesorado no es solo cuantitativo sino también cualitativo y al igual que se produce en el resto de la Universidad Española en general, también se dibuja 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 más altas, se produce una mayor presencia de varones y escasa presencia de mujeres.

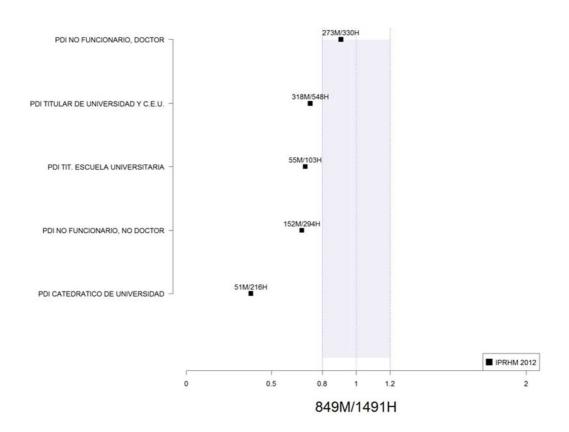


Fig. 11: IPRM del PDI por categorías

Se observa que se han producido cambios en la plantilla de la UMA, ya que en 2009 el 56,9% tenía dedicación exclusiva y en 2012 ha disminuido hasta el 55,2%. La situación laboral del PDI de la Universidad de Málaga que era mayoritariamente funcionariado, ha sufrido un descenso en los últimos años en favor de las figuras contractuales (Profesorado Contratado doctor y Profesorado Colaborador), así mismo, es de resaltar que la única categoría que cumple la paridad es la de PDI no funcionario doctor, donde la presencia femenina es del 45%. Le sigue con un 37% de representación femenina el PDI Titular de Universidad y Catedrático/a de Escuela Universitaria, el PDI Titular de Escuela Universitaria con un 35%, el PDI no funcionario y no



Vicerrectorado de Extensión Universitaria

doctor con un 34% y por último las Cátedras de Universidad donde la presencia femenina es más escasa con un 19%, pero que va aumentando progresivamente ya que en 2009 suponía el 18% y en 2013 ha subido hasta el 23,94%.

3.3. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

Tabla 7. Plantilla del PAS por vinculación

Tipo	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
PAS LABORAL	694(57%)	521(43%)	0,86
PAS FUNCIONARIO	202(33%)	415(67%)	1,35

Fig. 12: Plantilla del PAS por vinculación

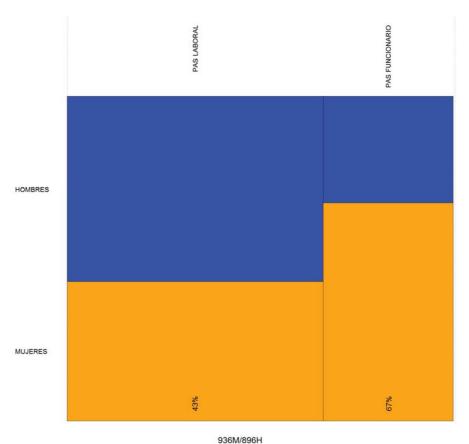
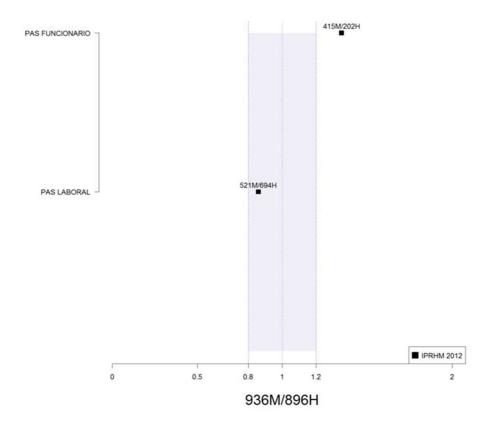




Fig. 13: IPRHM del PAS por vinculación



La plantilla del Personal de Administración y Servicios (PAS) está compuesta por mujeres en un 51%. Con respecto al PAS funcionario, el 67% son mujeres, en tanto que en el PAS laboral, éstas suman un 43%.

El IPRHM del PAS funcionario se sitúa por encima del 1.2, hay una sobrerepresentación femenina, la composición del PAS laboral se sitúa en el 0,9.



3.4. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ALUMNADO.

3.4.1 DISTRIBUCIÓN GLOBAL DE ESTUDIANTES: PRIMER Y SEGUNDO CICLO.

HOMBRES

HOMBONS

SALUD

OFFICINA POSGRADO

OFFICINA POSGRADO

OFFICINA POSGRADO

Fig. 14: Distribución de estudiantes por rama y sexo

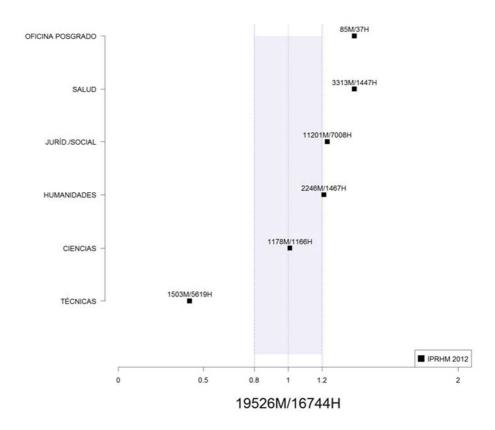
19526M/16744H



Tabla 8. Distribución de estudiantes por rama

Tipo	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
TÉCNICAS	5.619(79%)	1.503(21%)	0,42
CIENCIAS	1.166(50%)	1.178(50%)	1,01
HUMANIDADES	1.467(40%)	2.246(60%)	1,21
JURÍD./SOCIAL	7.008(38%)	11.201(62%)	1,23
SALUD	1.447(30%)	3.313(70%)	1,39
OFICINA POSGRADO	37(30%)	85(70%)	1,39

Fig. 15: IPRHM de estudiantes por rama



En términos absolutos, la presencia de la mujer es mayoritaria en las aulas de la Universidad de Málaga, pues el 54% del estudiantado de primer y segundo ciclo son mujeres, cifras que coinciden también con la media del resto de Universidades públicas españolas.



Por ramas de conocimiento en la mayoría las mujeres están sobrerepresentadas: en salud la presencia de mujeres es del 70%, en la rama jurídico-social del 62%, en humanidades del 60%. En la rama de Ciencias están al 50% y sólo en la rama de titulaciones Técnicas están infrarepresentadas, su presencia es del 21%.

3.4.2 DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES: GRADO Y LICENCIATURA.

HOMBRES

HOMBIN SOCIAL

AURIDISOCIAL

AURIDISOCIA

AURIDISOCIAL

AURIDISOCIAL

AURIDISOCIAL

AURIDISOCIAL

AURIDIS

Fig. 16: Distribución de Estudiantes de Grado y Licenciatura por ramas

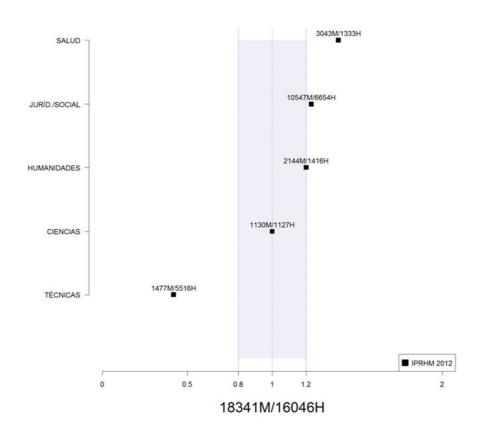
18341M/16046H



Tabla 9. Estudiantes Grado y Licenciatura por rama

Tipo	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
TÉCNICAS	486(77%)	146(23%)	0,46
HUMANIDADES	124(40%)	189(60%)	1,21
JURÍD./SOCIAL	938(32%)	1.974(68%)	1,36
SALUD	87(19%)	362(81%)	1,61

Fig. 17: IPRHM de Estudiantes de Grado y Licenciatura



En las Titulaciones de Grado y Licenciatura es también mayoritaria la presencia femenina que alcanza el 53,3%.



Por ramas de conocimiento en la mayoría las mujeres están también sobrerepresentadas: en salud la presencia de mujeres es del 70%, en la rama Juridicosocial del 61%, en Humanidades del 60%%, en Ciencias es del 50% y como en el caso anterior en la rama de titulaciones Técnicas, su presencia es también del 21%.

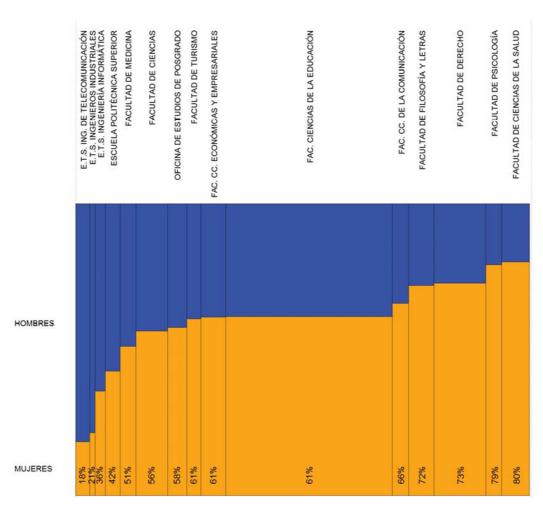
3.4.3 DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES DE MASTER POR FACULTAD.

Tabla 10. Distribución Estudiantes de Máster por Facultad

Тіро	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
E.T.S. ING. DE TELECOMUNICACIÓN	31(82%)	7(18%)	0,37
E.T.S. INGENIEROS INDUSTRIALES	11(79%)	3(21%)	0,43
E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA	18(64%)	10(36%)	0,71
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	23(57%)	17(42%)	0,85
FACULTAD DE MEDICINA	21(49%)	22(51%)	1,02
FACULTAD DE CIENCIAS	37(44%)	48(56%)	1,13
OFICINA DE ESTUDIOS DE POSGRADO	22(42%)	30(58%)	1,15
FACULTAD DE TURISMO	15(39%)	23(61%)	1,21
FAC. CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	26(39%)	41(61%)	1,22
FAC. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	174(39%)	276(61%)	1,23
FAC. CC. DE LA COMUNICACIÓN	15(34%)	29(66%)	1,32
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	19(28%)	49(72%)	1,44
FACULTAD DE DERECHO	38(27%)	102(73%)	1,46
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	9(21%)	34(79%)	1,58
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	15(20%)	60(80%)	1,60



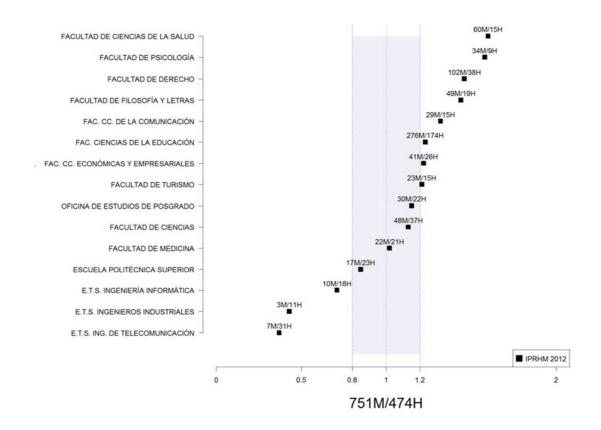
Fig. 18: Distribución de Estudiantes de Máster por Facultad



751M/474H



Fig. 19: IPRHM Estudiantes de Máster por Facultad



En las Titulaciones de Máster la presencia femenina es mayoritaria y supone el 61% de las personas matriculadas.

Por Facultades las de Ciencias de la Salud y Psicología son las que tienen mayor presencia femenina, el 80% en el caso de la Facultad de Ciencias de la Salud y el 79% en Psicología. El 73% en la Facultad de Derecho, el 72% de la Facultad de Filosofía y Letras, el 66% de Ciencias de la Comunicación, el 61% de Ciencias de la Educación, Ciencias Económicas y Empresariales y Turismo.

En las Titulaciones de Master adscritas a la Oficina de Posgrado la presencia femenina es del 58%, en la Facultad de Ciencias el 56%. En las Facultades que imparten Titulaciones Tecnológicas la presencia femenina está por debajo del 50%. Supone el 42% en el caso de la Escuela Politécnica Superior, el 36% en la E.T.S. de Ingeniería Informática, el 21% en Ingeniaría Industrial y el 18% en Telecomuniciones.



3.4.4 DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES GRADUADOS/AS.

Fig. 20: IPRHM Estudiantes Graduados/as en 2012 por rama de conocimiento

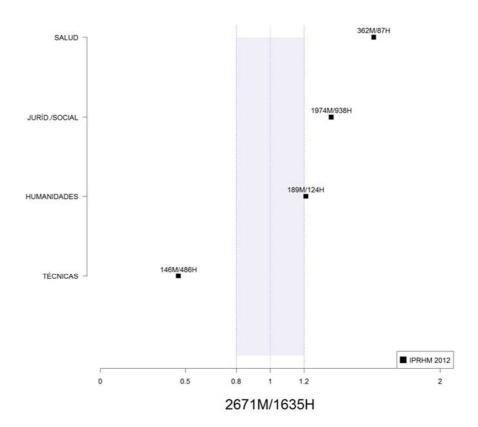


Tabla 11. Graduados/as en 2012

Tipo	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
TÉCNICAS	486(77%)	146(23%)	0,46
HUMANIDADES	124(40%)	189(60%)	1,21
JURÍD./SOCIAL	938(32%)	1.974(68%)	1,36
SALUD	87(19%)	362(81%)	1,61



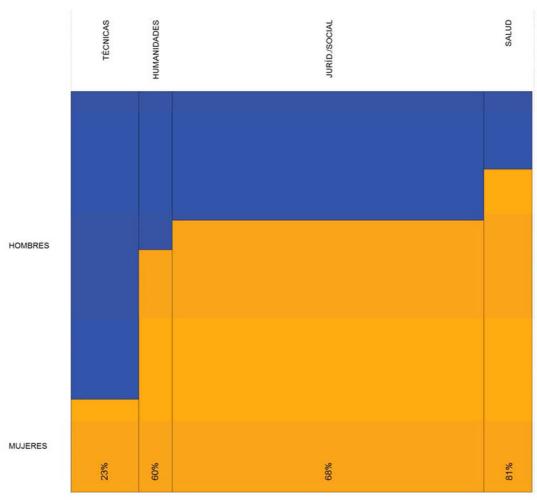


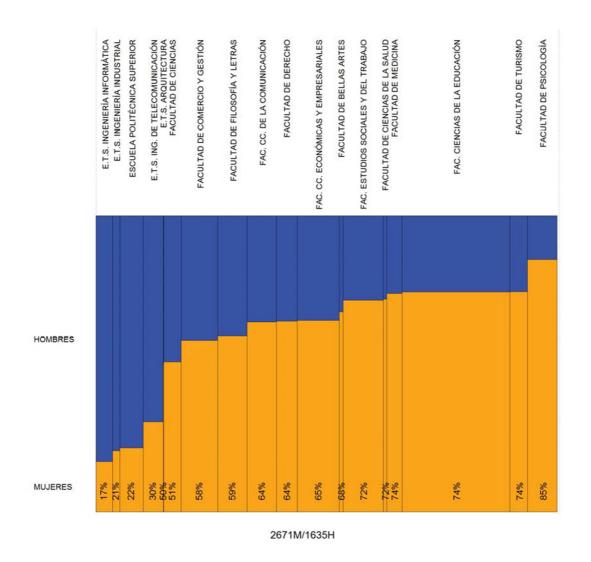
Fig. 21: Estudiantes Graduados/as en 2012

2671M/1635H

En 2012 el porcentaje de mujeres que se han graduado es del 62%, por ramas de conocimiento el 81% de las personas graduadas en la rama de Salud fueron mujeres, en la rama Juridica y Social alcanzaron el 68% y el 60% en Humanidades. Sin embargo en la rama Técnica el 23% de las personas graduadas fueron mujeres.



Fig. 22: Estudiantes Graduados/as por Facultad



En cuanto a la graduación por Facultades, en la mayoría el porcentaje de graduación de las mujeres es superior al 50%. Destaca Psicología con el 85%. Turismo, Ciencias de la Educación y Medicina 74%, Ciencias de la Salud y Estudios Sociales y del Trabajo 72%, Bellas Artes 68%, Económicas y Empresariales 65%, Derecho y Ciencias de la Comunicación 64%, Filosofía y Letras 59%, Comercio y Gestión 58%, Ciencias 51%, Arquitectura 50%.



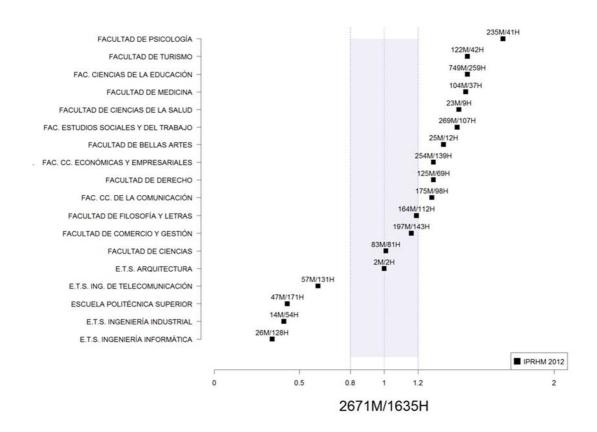
El porcentaje de graduación femenina en las carreras Técnicas está por debajo del 50%. Ingeniaría de Telecomunicación 30%, Escuela Politécnica Superior 22%, Ingeniería Industrial 21% e Ingeniería Informática 17%.

Tabla 12: Estudiantes Graduados/as por Facultad

Tipo	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA	128(83%)	26(17%)	0,34
E.T.S. INGENIERÍA INDUSTRIAL	54(79%)	14(21%)	0,41
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	171(78%)	47(22%)	0,43
E.T.S. ING. DE TELECOMUNICACIÓN	131(70%)	57(30%)	0,61
E.T.S. ARQUITECTURA	2(50%)	2(50%)	1,00
FACULTAD DE CIENCIAS	81(49%)	83(51%)	1,01
FACULTAD DE COMERCIO Y GESTIÓN	143(42%)	197(58%)	1,16
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	112(41%)	164(59%)	1,19
FAC. CC. DE LA COMUNICACIÓN	98(36%)	175(64%)	1,28
FACULTAD DE DERECHO	69(36%)	125(64%)	1,29
. FAC. CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	139(35%)	254(65%)	1,29
FACULTAD DE BELLAS ARTES	12(32%)	25(68%)	1,35
FAC. ESTUDIOS SOCIALES Y DEL TRABAJO	107(28%)	269(72%)	1,43
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	9(28%)	23(72%)	1,44
FACULTAD DE MEDICINA	37(26%)	104(74%)	1,48
FAC. CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	259(26%)	749(74%)	1,49
FACULTAD DE TURISMO	42(26%)	122(74%)	1,49
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	41(15%)	235(85%)	1,70



Fig. 23: IPRHM Estudiantes Graduados/as por Facultad



3.5. RELACIÓN CUANTITATIVA DE ALUMNADO RESPECTO A PROFESORADO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO.

El indicador Alumno/Profesor, es uno de los más utilizados para medir la eficiencia docente de las Universidades. El numerador que se suele emplear es "alumno egresado", aunque también se utiliza, "alumno matriculado", o "alumno matriculado-egresado". En cuanto al denominador se utiliza el parámetro "profesor equivalente a tiempo completo (PETC)".

La determinación del mismo se realiza ponderando los diferentes tipos de dedicación a tiempo parcial, para lo cual, se equipara la dedicación a tiempo completo



(con una estimación de 37,5 horas semanales) con un coeficiente 1. En el gráfico de la figura 23 se muestra el valor del referido indicador, de forma global y desglosado por sexo.

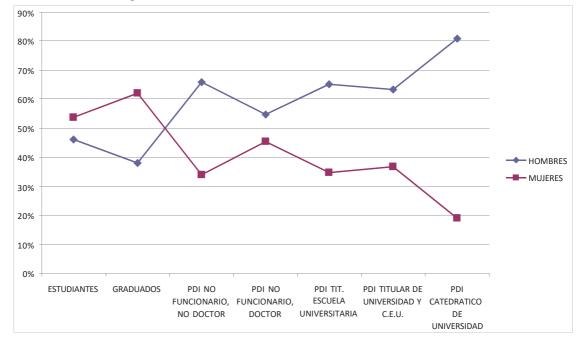


Fig. 24: Relación Profesorado/Alumnado

Para finalizar merece especial consideración el análisis de la Relación entre Profesorado y Alumnado. La distribución de estudiantes es del 54% mujeres y 46% de hombres, las estudiantes graduadas suman el 62% y los estudiantes varones graduados el 38%, estos datos contrastan con los de las distintas figuras de profesorado ya que las cifras se invierten, correspondiendo los porcentajes más elevados a los varones y formando la clásica figura de tijera que observamos en el gráfico 23.

En todas las categorías de profesorado los hombres se sitúan por encima del 60% y a mayor nivel en la categoría del profesorado más alejados están mujeres y hombres, de forma que la tijera queda más abierta. La excepción la constituye de una de las nuevas categorías "PDI no funcionario, doctor" en la que se han incorporado mayor número de mujeres, es la única categoría donde se cumplen los criterios de paridad y las



mujeres suponen el 45%, esto hace que la figura se asemeje más a unos alicates que a

una tijera.

En la categoría de cátedras de Universidad encontramos las mayores diferencias;

en 2012, el porcentaje de catedráticas era del 19,10%, pero en septiembre de 2013

este porcentaje se ha elevado al 23,94%. Las razones que pueden explicar este aumento

es que los nuevos criterios de acreditación influyen positivamente en la acreditación de

las mujeres ya que proporciona criterios claros, equitativos y justos para hombres y

mujeres.

4. II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD

DE MÁLAGA.

4.1. EI II PLAN DE IGUALDAD.

El principio de Igualdad es un pilar básico en las instituciones democráticas

como las Universidades, sin embargo como demuestran los distintos estudios y

diagnósticos de Igualdad, siguen existiendo discriminaciones y se necesitan mecanismos

que nos permitan corregir los desequilibrios estructurales y lograr la igualdad real entre

mujeres y hombres.

Para la elaboración de este II Plan de Igualdad se han tenido en cuenta tanto la

evaluación del I Plan de Igualdad como la actualización de Diagnóstico de la situación

de Igualdad en la Universidad de Málaga.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga se estructura al igual que el I

Plan en ocho ejes, pero en este caso se ha optado por establecer medidas de actuación

para cada uno de los ejes, en total suman cincuenta y una medidas.

EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

.EJE 2: DOCENCIA

41



EJE 3: INVESTIGACIÓN

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

EJE 5: REPRESENTACIÓN

EJE 6: CONCILIACIÓN

EJE 7: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

EJE 8: FORMACIÓN

Se pretendía que El Plan fuese un instrumento flexible y que estuviera al servicio de las personas usuarias, para ello, en cada eje se establecieron las medidas que determinaran la política universitaria en materia de Igualdad en el periodo 2014 -2018.

En cada una de las medidas se han determinado: responsables, calendario de aplicación y los indicadores para su evaluación.

4.2. EJES Y MEDIDAS

EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN		
	porar y publicar todas las estadísticas correspondientes al personal	
academico, al perso	onal de administración y servicios y al alumnado desagregadas por sexos.	
Responsables	Secretaría General Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad	
Periodicidad	Anual	
Indicadores	Nº Estadísticas elaboradas anualmente	
MEDIDA 1.2. Presentar en las memorias de centros y departamentos los datos desagregados por sexo.		
Responsabilidad	Centros y Departamentos	
Calendario	Anual	
Indicadores	Número de memorias que presentan los datos desagregados por sexo	
corporativa igualitar	solidar en la Universidad de Málaga el uso de un lenguaje e imagen ria siguiendo el estilo y las indicaciones del manual "Recomendaciones ista del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga"	



Vicerrectorado de Exte	ensión Universitaria
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional
	Secretaría General
Calendario	2014 - 2018
Indicadores MEDIDA 1 4 Difun	Análisis de la documentación y comunicaciones de la UMA sobre la aplicación efectiva del lenguaje e imagen no sexista. dir las actuaciones realizadas por la Unidad de Igualdad entre las
	nicas y la comunidad universitaria
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de actividades de Difusión realizadas Número de asistentes a las actividades de Difusión
MEDIDA 1.5. Convo	ocar y Otorgar los Premios Victoria Kent y Carmen de Burgos
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
	Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer
Calendario	Anual
Indicadores	Número de participantes que optan a los premios Celebración anual del acto Número de personas asistentes al acto Número de noticias y notas de prensa sobre el acto
MEDIDA 1.6. Celeb	pración de un acto institucional el día Internacional de la mujer (8 de marzo)
	nal por la eliminación de la violencia de género (25 de noviembre).
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Anual
Indicadores	Celebración anual de los actos Número de personas asistentes Número de noticias y notas de prensa sobre el acto
MEDIDA 1.7. Prese Igualdad	ntar un informe bianual al Claustro sobre la aplicación del II Plan de
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Bianual
Indicadores	Presentación efectiva de la información y resultados del informe
MEDIDA 1.8. Poten recaen distinciones.	ciar el incremento de mujeres en actos de la Universidad y entre las que
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Secretaría General, Vicerrectorados, Facultades y Departamentos de la UMA.
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de mujeres invitadas en actos de la Universidad de Málaga Número de mujeres con distinciones
	over gradualmente el incremento de mujeres en doctorados honoris causa.
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Secretaría General, Vicerrectorados, Facultades y Departamentos de la UMA. Consejo de Gobierno.
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de mujeres doctoras honoris causa por la Universidad de Málaga.
MEDIDA 1.10. 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 de la Comunidad Universitaria PDI, PAS y Estudiantes. Responsabilidad Cultura - Vicerrectorado de Extensión Universitaria	
Responsabilidad	Outtura - Vicenectorado de Extensión Oniversitada



Indicadores Número de actividades organizadas Número de Exposiciones Número de participantes MEDIDA 1.11. Promover la participación de las mujeres en actividades y competiciones deportivas Responsabilidad Deportes - Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de actividades organizadas y competiciones Número de participantes MEDIDA 1.12. Introducir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UMA. Responsabilidad Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad Calendario Permanente Indicadores Número de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de personas que han participado MEDIDA 1.13. Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación del Plan, así como la comisión de seguimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual Indicadores Financiación anual	Vicerrectorado de Ext Calendario	
Número de Exposiciones Número de participación de las mujeres en actividades y competiciones deportivas Responsabilidad Deportes - Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de actividades organizadas y competiciones Número de participantes MEDIDA 1.12. Introducir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UMA. Responsabilidad Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad Calendario Permanente Indicadores Número de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de programas que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Galendario Anual		Permanente
MEDIDA 1.11. Promover la participantes MEDIDA 1.11. Promover la participación de las mujeres en actividades y competiciones deportivas Responsabilidad Deportes - Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de actividades organizadas y competiciones Número de participantes MEDIDA 1.12. Introducir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UMA. Responsabilidad Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad Calendario Permanente Indicadores Número de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de personas que han participado MEDIDA 1.13. Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual	Indicadores	
MEDIDA 1.11. Promover la participación de las mujeres en actividades y competiciones deportivas Responsabilidad Deportes - Vicerrectorado de Extensión Universitaria		
Responsabilidad Deportes - Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de actividades organizadas y competiciones Número de participantes MEDIDA 1.12. Introducir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UMA. Responsabilidad Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad Calendario Permanente Indicadores Número de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de personas que han participado MEDIDA 1.13. Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de miembros de la Red Número de miembros de la Red Número de rieuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual	MEDIDA 1 11 Pror	
Responsabilidad Deportes - Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de actividades organizadas y competiciones Número de participantes MEDIDA 1.12. Introducir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UMA. Responsabilidad Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad Calendario Permanente Indicadores Número de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de personas que han participado MEDIDA 1.13. Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		nover la participación de las mujeres en actividades y competiciones
Remaine	3.5p5.1.13.5	
Indicadores Número de actividades organizadas y competiciones Número de participantes MEDIDA 1.12. Introducir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UMA. Responsabilidad Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad Calendario Permanente Indicadores Número de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de personas que han participado MEDIDA 1.13. Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual	Responsabilidad	Deportes - Vicerrectorado de Extensión Universitaria
MEDIDA 1.12. Introducir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UMA. Responsabilidad Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad Calendario Permanente Indicadores Número de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de personas que han participado MEDIDA 1.13. Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual	Calendario	Permanente
voluntariado de la UMA. Responsabilidad Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad Calendario Permanente Indicadores Número de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de personas que han participado MEDIDA 1.13. Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia	Indicadores	
Calendario Permanente Indicadores Número de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de personas que han participado MEDIDA 1.13. Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		
Indicadores Número de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de personas que han participado MEDIDA 1.13. Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual	Responsabilidad	Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad
incluya la perspectiva de género. Número de personas que han participado MEDIDA 1.13. Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual	Calendario	Permanente
MEDIDA 1.13. Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual	Indicadores	
MEDIDA 1.13. 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.ResponsabilidadVicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional.CalendarioPermanenteIndicadoresNúmero de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participadoMEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del PlanResponsabilidadUnidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión UniversitariaCalendarioPermanenteIndicadoresNúmero de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reunionesMEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de géneroResponsabilidadGerenciaCalendarioAnual		
entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		
Internacionales de cooperación al desarrollo. Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		
Responsabilidad Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional. Calendario Permanente Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		
Calendario Permanente Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		
Indicadores Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		, ,
de género. Número de mujeres/hombres que han participado MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual	Calendario	Permanente
MEDIDA 1.14. Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual	Indicadores	Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva
MEDIDA 1.14. Crea⊤ las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del PlanResponsabilidadUnidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión UniversitariaCalendarioPermanenteIndicadoresNúmero de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reunionesMEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de géneroResponsabilidadGerenciaCalendarioAnual		
en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		
una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		
Responsabilidad Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		
Calendario Permanente Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		
Indicadores Número de Comisiones y número de miembros Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		
Número de miembros de la Red Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		
Número de reuniones MEDIDA 1.15. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género Responsabilidad Gerencia Calendario Anual	maioadoroo	
Responsabilidad Gerencia Calendario Anual		Número de reuniones
Calendario Anual	MEDIDA 1.15. Visib	oilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género
	Responsabilidad	Gerencia
Indicadores Financiación anual	Calendario	Anual
	Indicadores	Financiación anual

EJE 2: DOCENCIA		
MEDIDA 2.1. Aume	ntar y consolidar la temática de género en los planes de estudio de grado	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Centros y Departamentos	
Calendario	Permanente	
Indicadores	Contenidos de género en los planes de estudio de grado Número de personas matriculadas	
MEDIDA 2.2. Visibi	MEDIDA 2.2. Visibilizar la aportación de las mujeres en todas las ramas del conocimiento	



Vicerrectorado de Ext	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Centros y Departamentos
Calendario	Permanente
Indicadores	Contenidos sobre la aportación de las mujeres en los planes de estudios de cada rama de conocimiento Número de personas matriculadas
de doctorado.	over la docencia y la investigación en género en los masteres y programas
Responsabilidad	Centro Internacional de Posgrado y Programas de Doctorado Centros y Departamentos
Calendario	Anual
Indicadores	Contenidos de género en los masteres y programas de doctorado Número de personas matriculadas.
	r la perspectiva de género en la oferta de títulos propios, cursos de verano Universidad de Málaga.
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Fundación Universidad de Málaga Centros y Departamentos
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de asignaturas, cursos, seminarios con perspectiva de género Número de personas matriculadas.
	ntivar que los centros adopten estrategias de captación, sobre todo en las asculinizadas o feminizadas y analizar su impacto
Responsabilidad	Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad Centros y Departamentos
Calendario	Anual
Indicadores	Número de acciones realizadas Número de Centros que hayan implementado estrategias de captación
	zar acciones específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de la o de combatir los estereotipos de género en las carreras profesionales.
Responsabilidad	Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad Centros y Departamentos
Calendario	Anual
Indicadores	Número de actividades organizadas Número de participantes.

EJE 3: INVESTIGACIÓN MEDIDA 3.1. Elaborar y publicar todas las estadísticas sobre actividades de investigación de la UMA desagregadas por sexo.		
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
Calendario	Anual	
Indicadores	Número de variables de actividades investigadoras recopiladas cruzadas con la variable sexo.	
MEDIDA 3.2. Consolidar un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género.		
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	
Calendario	Permanente	



Indicadores	Número de proyectos con perspectiva de género
	Número de ayudas concedidas
	,
MEDIDA 3.3. Difund	ir los resultados de las investigaciones con orientación de género.
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de publicaciones con perspectiva de género
MEDIDA 3.4. Establ	ecer una línea de investigación financiada de estudios de género.
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de Proyectos Financiados
	ntar la presencia de mujeres en actividades de investigación,
	tivos en el plan propio de investigación que tendrá en cuenta la
participación de las i	mujeres entre los criterios para la concesión de ayudas.
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de ayudas concedidas
MEDIDA 3.6. Definit	r un programa de ayudas de reincorporación a la investigación para las
personas de la UMA	que la hayan abandonado para cuidar a personas dependientes
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Calendario	2014 - 2018
Indicadores	Número de ayudas concedidas

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
incorporen la perspe	over que las convocatorias públicas de la Universidad de Málaga ectiva de género	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Coordinación Universitaria Gerencia	
Calendario	Permanente	
Indicadores	Composición de las comisiones y tribunales	
MEDIDA 4.2. Presentar desagregados por sexo los datos de la composición de las comisiones, de los/las aspirantes y de las personas seleccionadas en las convocatorias de la Universidad de Málaga		
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Coordinación Universitaria Gerencia	
Calendario	Permanente	
Indicadores	Porcentaje de mujeres entre las personas aspirantes Porcentaje de mujeres entres las personas seleccionadas Porcentaje de mujeres entre los miembros de las comisiones de selección	



MEDIDA 4.3. Garantizar que en los procedimientos de promoción, carrera profesional y			
contratación no se produzca discriminación por razón de género			
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Coordinación Universitaria Gerencia		
Calendario	Permanente		
Indicadores	Revisión de los procedimientos		
puntuaciones, incent	MEDIDA 4.4. En las nuevas contrataciones o cambios de categoría, en igualdad de puntuaciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y hombres en las distintas categorías de PDI y PAS		
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Coordinación Universitaria Gerencia		
Calendario	Permanente		
Indicadores	Número de personas a las que se les aplica la medida		
MEDIDA 4.5. 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.			
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Coordinación Universitaria Gerencia		
Calendario	Permanente		
Indicadores	Número de personas que disfrutan de la medida		

EJE 5: REPRESENTACIÓN		
	rollar en los Estatutos de la UMA las condiciones para la composición nos de gobierno y representación y velar por su cumplimiento.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Coordinación Universitaria Secretaría General	
Calendario	Condicionado a la reforma y aprobación de los Estatuto de la UMA	
Indicadores	Composición de los órganos de gobierno y representación	
MEDIDA 5.2. Modificar la normativa electoral de la UMA, para posibilitar el equilibrio entre mujeres y hombres en la composición por sufragio de los órganos colegiados y garantizar su cumplimiento.		
Responsabilidad	Vicerrectorado de Coordinación Universitaria Secretaría General	
Calendario	Condicionado a la reforma y aprobación de los Estatuto de la UMA	
Indicadores	Composición de los órganos colegiados	
MEDIDA 5.3. Mantener la paridad entre hombres y mujeres en los nombramientos para cargos de gobierno unipersonales de designación y establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en las elecciones a cargos electos y órganos de gobierno.		
Responsabilidad	Rectora Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Facultades, Escuelas, Departamentos, Institutos y Centros	
Calendario	Permanente	



	Porcentaje de mujeres en cargos unipersonales por designación Porcentaje de mujeres en cargos electos Porcentaje de mujeres en órganos de gobierno ntar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de Personal de la UMA: Junta de PAS, Junta de PDI y Comités de Empresa	
Responsabilidad	Sindicatos	
Calendario	Permanente	
Indicadores	Composición de los órganos de representación	
MEDIDA 5.5. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Mesas de Negociación y contratación de la UMA		
Responsabilidad	Sindicatos Vicerrectorado de Profesorado, Formación y Coordinación Gerencia	
Calendario	Permanente	
Indicadores	Composición de las Mesas de Negociación y Contratación.	

EJE 6: CONC	II IACIÓN
EJE 6. CONC	ILIACION
MEDIDA 6.1. Flexibi	lización de la jornada de trabajo por motivos familiares.
Responsabilidad	Gerencia
	Centros
Calendario	Departamentos Permanente
Indicadores	Número de solicitudes de flexibilización resueltas
necesidades de con	ar mecanismos que faciliten la adaptación del horario docente a las ciliación del PDI, por cuidado de menores o personas dependientes, en la azones académicas y las necesidades del servicio lo permitan.
Responsabilidad	Departamentos Facultades, Escuelas, Institutos
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de solicitudes de conciliación de horario resueltas
	emplar en la normativa correspondiente, el desarrollo de actividades de al PAS y al PDI en horarios que permitan la conciliación. Especialmente los n.
Responsabilidad	Gerencia
	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de cursos impartidos en horarios que faciliten la conciliación Número de mujeres y hombres que han participado
personas dependien	tar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y tes, promoviendo los servicios necesarios (Escuela Infantil, Campus de blanca) o las subvenciones y ayudas para su consecución.
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de solicitudes Número de personas beneficiadas



Unidad de Igualdad

Vicorrectored	o do F	Extensión Univers	itaria									
MEDIDA 6.5.	. La	Universidad	de l	Malaga	valorara	entre	los	criterios	para	la	contratacion	0
		le empresas o		Ū					•			

discriminación por ra	azón de género, así como la conciliación de la vida laboral y personal.
Responsabilidad	Gerencia
	El órgano que proceda en su caso
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de empresas con Plan de Igualdad vigente o con cláusulas de
	Igualdad incorporadas a sus convenios colectivos

EJE 7: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 7.1. Identificar con estudios periódicos realizados con perspectiva de género los riesgos laborales y psicosociales de la Comunidad Universitaria y establecer mecanismos de prevención.

prevencion.	
Responsabilidad	Gerencia
	SEPRUMA
Calendario	Permanente
Indicadores	Informe sobre riesgos laborales y psicosociales de hombres y mujeres
	mentar un protocolo de prevención, detección y actuación en casos de
acoso sexual y discr	riminación por razones de género u orientación sexual.
Responsabilidad	Gerencia
	SEPRUMA
	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria

Indicadores	Inclusión Efectiva del Protocolo
MEDIDA 7.3. Realiz	ar el Diagnóstico de Violencia de Género en la UMA y publicar sus

resultados.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	2014 -2018
Indicadores	Publicación del estudio de investigación de violencia de género en la UMA.

MEDIDA 7.4. 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.

genero.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria SEPRUMA Servicio de Atención Psicológica
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de personas atendidas

EJE 8: FORMACIÓN

Calendario

Anual

MEDIDA 8.1. Divulgar la legislación vigente en materia de igualdad de género entre la comunidad universitaria.

Comunidad università	aria.
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de actividades realizadas
MEDIDA 8.2. Incluir	materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las

MEDIDA 8.2. Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración de la UMA.



Responsabilidad	Vicerrectorado de Coordinación Universitaria
	Gerencia
	Secretaría General
Calendario	Permanente
Indicadores	Contenidos de Igualdad en los temarios de oposiciones
MEDIDA 8.3. Incluir	contenidos sobre la igualdad de género en el Plan de Formación y en los
cursos de promoció	n interna del PAS.
Responsabilidad	Vicerrectorado de Coordinación Universitaria
	Gerencia
	Secretaría General
Calendario	Permanente
Indicadores	Número de cursos impartidos con contenidos de género.
maidadores	
	Número de participantes
MEDIDA 8.4. Promo	over en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo en de las acciones formativas en materia de igualdad de género.
MEDIDA 8.4. Promo	over en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo en de las acciones formativas en materia de igualdad de género. Vicerrectorado de Coordinación Universitaria
MEDIDA 8.4. Promo del PAS la valoració	over en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo en de las acciones formativas en materia de igualdad de género. Vicerrectorado de Coordinación Universitaria Gerencia
MEDIDA 8.4. Promo del PAS la valoració Responsabilidad	vicerrectorado de Coordinación Universitaria Gerencia Secretaría General
MEDIDA 8.4. Promo del PAS la valoració Responsabilidad	vicerrectorado de Coordinación Universitaria Gerencia Secretaría General Permanente
MEDIDA 8.4. Promo del PAS la valoració Responsabilidad	vicerrectorado de Coordinación Universitaria Gerencia Secretaría General
MEDIDA 8.4. Promo del PAS la valoració Responsabilidad Calendario Indicadores	ver en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo en de las acciones formativas en materia de igualdad de género. Vicerrectorado de Coordinación Universitaria Gerencia Secretaría General Permanente Verificar la valoración en el baremo de acciones formativas sobre
MEDIDA 8.4. Promo del PAS la valoració Responsabilidad Calendario Indicadores MEDIDA 8.5. Incluir	vicerrectorado de Coordinación Universitaria Gerencia Secretaría General Permanente Verificar la valoración en el baremo de acciones formativas sobre Igualdad de género
MEDIDA 8.4. Promo del PAS la valoració Responsabilidad Calendario Indicadores MEDIDA 8.5. Incluir PDI	vicerrectorado de Coordinación Universitaria Gerencia Secretaría General Permanente Verificar la valoración en el baremo de acciones formativas sobre Igualdad de género materias relativas a la igualdad de género en la oferta de formación del

5. IMPLANTACIÓN.

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

Anualmente se concretarán las medidas establecidas en el II Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga.



6. EVALUACIÓN.

La evaluación de la implantación y seguimiento de las medidas tendentes a la consecución del Plan se realizará anualmente a través de la Unidad para la Igualdad - Vicerrectorado de Extensión Universitaria realizará informes anuales y presentará al claustro un informe bianual. La evaluación conllevará la reformulación de las medidas concretas si fuese necesario y así se pusiera de manifiesto la evaluación correspondiente.

7. APROBACIÓN.

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

8. DIFUSIÓN.

La difusión del Segundo Plan de Igualdad, de las iniciativas, o las actuaciones derivadas del mismo, así como de las bases reguladoras de las distintas convocatorias a que dé lugar se realizará a través del portal electrónico de la Universidad de Málaga y de la web de la Unidad para la Igualdad - Vicerrectorado de Extensión Universitaria.