

The background features a large, abstract line-art illustration of several human faces in various orientations, rendered in a minimalist, continuous-line style. A vertical blue stripe runs down the right side of the page, and a faint, larger-scale version of the line art is visible in the background.

IV

DIAGNÓSTICO Y PLAN DE IGUALDAD 2023-2026

Universidad de Málaga



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	9
2. DIAGNÓSTICO	12
INTRODUCCIÓN	13
2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS Y UNIPERSONALES.....	21
2.1.1. REPRESENTATIVIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIPERSONALES.....	22
A. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIPERSONALES DE LA UMA.....	23
B. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO DE LOS CENTROS	24
C. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO DE LOS DEPARTAMENTOS	26
2.1.2. REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS.....	28
A. REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO SOCIAL	28
B. REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO DE GOBIERNO	29
C. REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CLAUSTRO.....	29
D. REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS JUNTAS DE CENTRO	29
E. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE GOBIERNO DE LOS DEPARTAMENTOS	32
2.2. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	35
2.2.1. DISTRIBUCIÓN DEL PDI PERTENECIENTE A LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.....	37
A. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.....	38
2.2.2. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL	40
A. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL	41
2.2.3. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADORA	43
2.2.4. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN PROYECTOS	44
2.2.5. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR SEGÚN ADSCRIPCIÓN A CENTROS	48
2.3. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UMA.....	53

2.3.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PAS FUNCIONARIO SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL	54
2.3.2. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PAS LABORAL SEGÚN CATEGORÍA LABORAL	57
2.3.3. REPRESENTACIÓN DEL PAS SEGÚN DESTINO	59
2.4. AUDITORIA SALARIAL.....	64
2.5. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO	66
2.5.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN CENTROS PROPIOS.....	67
A. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO.....	67
B. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES.....	71
2.5.2. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN CENTROS PROPIOS.....	74
A. ESTUDIANTADO MATRICULADO EN LOS DISTINTOS GRADOS.....	74
B. ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES	78
C. ESTUDIANTADO MATRICULADO EN PROGRAMAS DE DOCTORADO	82
2.6. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA: LENGUAJE Y CONTENIDOS.....	84
2.7. INVESTIGACIÓN	89
2.8. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	91
2.9. FORMACIÓN	96
2.9.1. PAS: PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE FORMACIÓN	97
2.10. CONCILIACIÓN	99
CORRESPONSABLE	99
2.11. ROLES DE GÉNERO: DIMENSIONES COMPLEMENTARIAS DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	103
2.12. TRANSFERENCIA DE RESULTADOS Y COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES Y ASOCIACIONES.....	105
3. IV PLAN	111
ANEXO I: AUDITORÍA SALARIAL	145
ANEXO II: RESULTADOS DEL III PLAN DE IGUALDAD	161

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	NUEVAS ASIGNACIONES DE ÓRGANOS RESPONSABLES DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN	17
TABLA 2.	ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN UNIPERSONALES. AÑO 2022.....	22
TABLA 3.	EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE LA UMA.....	23
TABLA 4.	EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE CENTRO.	25
TABLA 5.	EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE CENTROS	25
TABLA 6.	EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE DEPARTAMENTOS	27
TABLA 7.	EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE DEPARTAMENTOS	27
TABLA 8.	REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS. AÑO 2022.....	28
TABLA 9.	REPRESENTACIÓN EN CONSEJO SOCIAL. AÑO 2022	29
TABLA 10.	REPRESENTACIÓN SECTORES EN CONSEJO DE GOBIERNO. AÑO 2022....	29
TABLA 11.	REPRESENTACIÓN SECTORES EN CLAUSTRO UNIVERSITARIO. AÑO 2022.....	29
TABLA 12.	PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS JUNTAS DE CENTRO. AÑO 2022.....	30
TABLA 13.	PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS JUNTAS DE CENTRO SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO. AÑO 2022.....	31
TABLA 14.	DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CONSEJOS DE DEPARTAMENTO. AÑO 2022.....	33
TABLA 15.	PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. AÑO 2022	37
TABLA 16.	PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. AÑO 2018	39
TABLA 17.	EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.	39
TABLA 18.	DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL. AÑO 2022	41
TABLA 19.	DISTRIBUCIÓN DEL PDI CONTRATADO LABORAL EN 2014 Y 2018.....	42

TABLA 20. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADORA. AÑO 2022.....	43
TABLA 21. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTES EN CONTRATOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL	44
TABLA 22. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN PROYECTOS AUTONÓMICOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL	45
TABLA 23. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN PROYECTOS EUROPEOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL	45
TABLA 24. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN PROYECTOS NACIONALES SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL	45
TABLA 25. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, SEGÚN DEPARTAMENTO	45
TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS SEGÚN RAMAS DE CONOCIMIENTO. AÑO 2022.....	48
TABLA 27. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS SEGÚN RAMAS DE CONOCIMIENTO. AÑO 2018.....	48
TABLA 28. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE INGENIERÍA-ARQUITECTURA. AÑO 2022	49
TABLA 29. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE INGENIERÍA-ARQUITECTURA. AÑO 2018	50
TABLA 30. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE ARTE Y HUMANIDADES. AÑO 2022.....	50
TABLA 31. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTRO. RAMA DE ARTE Y HUMANIDADES. AÑO 2018.....	50
TABLA 32. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE CIENCIAS. AÑO 2022	50
TABLA 33. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTRO. RAMA DE CIENCIAS. AÑO 2018	50
TABLA 34. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD. AÑO 2022	51
TABLA 35. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD. AÑO 2018	51
TABLA 36. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA SOCIALES-JURÍDICAS. AÑO 2022	51
TABLA 37. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA SOCIALES-JURÍDICAS. AÑO 2018	52
TABLA 38. DISTRIBUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS, SEGÚN RÉGIMEN JURÍDICO. AÑO 2022.....	54
TABLA 39. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS FUNCIONARIO SEGÚN CUERPO O ESCALA. AÑO 2022	55

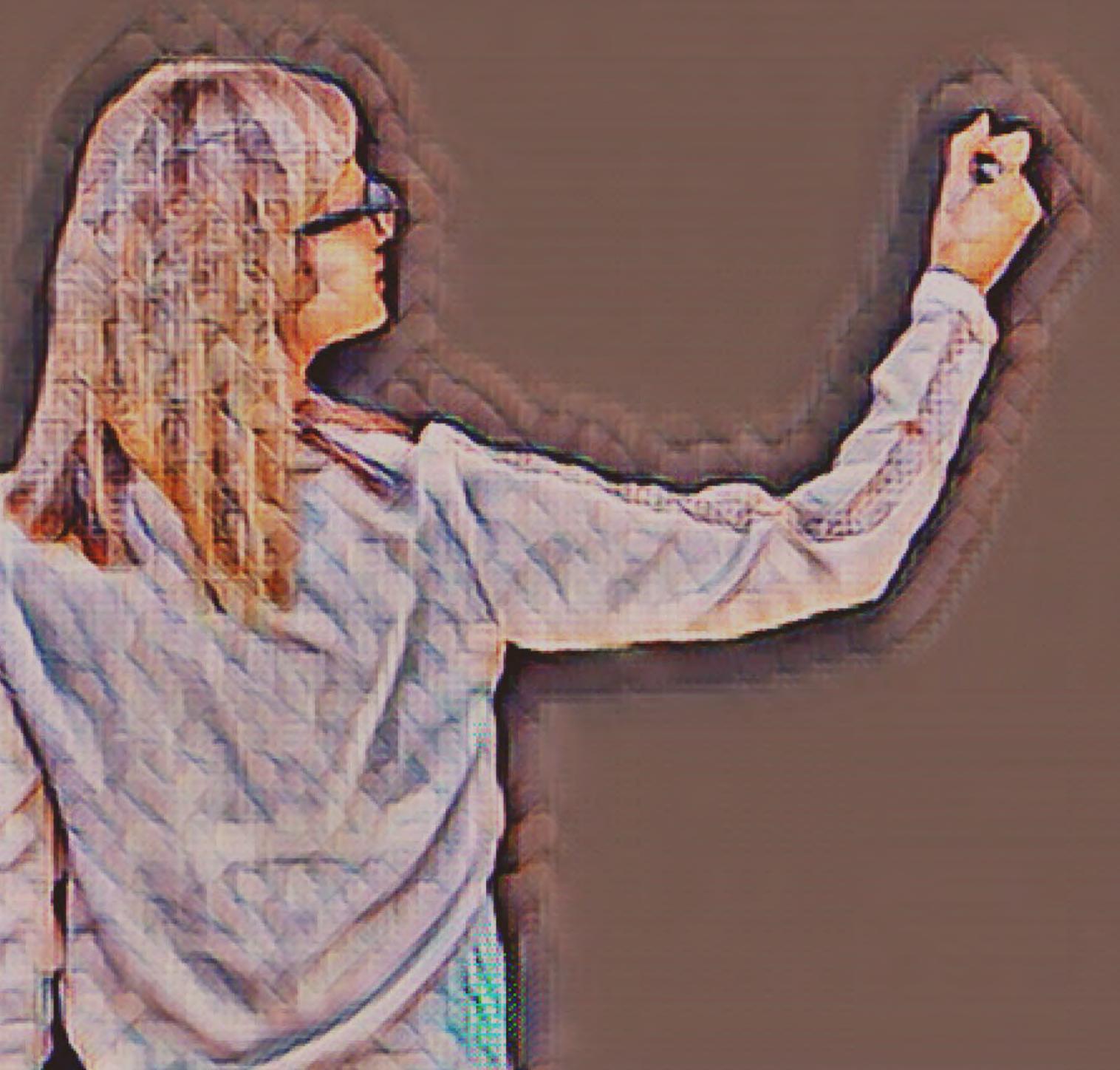
TABLA 40. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS LABORAL SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. AÑO 2022	57
TABLA 41. PAS DISTRIBUIDO EN CENTROS SEGÚN VINCULACIÓN LABORAL. AÑO 2022.....	59
TABLA 42. PAS DISTRIBUIDO POR CENTROS. AÑO 2022	60
TABLA 43. PAS DISTRIBUIDO EN SERVICIOS CENTRALES SEGÚN VINCULACIÓN LABORAL. AÑO 2022.....	61
TABLA 44. DISTRIBUCIÓN DEL PAS EN LOS DISTINTOS SERVICIOS CENTRALES. AÑO 2022.....	62
TABLA 45. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO POR CENTROS. CURSO 2021/2022	67
TABLA 46. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADOS SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022.....	69
TABLA 47. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO	71
TABLA 48. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO POR RAMA DE CONOCIMIENTO	71
TABLA 49. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN MÁSTERES UNIVERSITARIOS SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022.....	72
TABLA 50. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN GRADO SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022.....	76
TABLA 51. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES UNIVERSITARIOS SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022.....	79
TABLA 52. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN PROGRAMAS DE DOCTORADO SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022.....	82
TABLA 53. MEDIDAS SOBRE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO. LLEVADAS A CABO POR LA UNIDAD DE IGUALDAD.....	95
TABLA 54. PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN. CURSO 2018/2019.....	97
TABLA 55. PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN. CURSO 2019/2020.....	97
TABLA 56. PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN. CURSO 2020/2021.....	97

TABLA 57. PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN. CURSO 2021/2022.....	97
TABLA 58. INDICADORES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	100

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1. RESPUESTA DE LOS ÓRGANOS RESPONSABLES EN LA EJECUCIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD	15
GRÁFICA 2. IPRHM EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN UNIPERSONALES*. AÑO 2022	23
GRÁFICA 3. EVOLUCIÓN CONJUNTA DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO EN CENTROS.....	26
GRÁFICA 4. EVOLUCIÓN CONJUNTA DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO EN DEPARTAMENTOS	27
GRÁFICA 5. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS JUNTAS DE CENTRO*. AÑO 2022.....	30
GRÁFICA 6. COMPARACIÓN DEL IPRHM EN JUNTAS DE CENTRO	32
GRÁFICA 7. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. AÑO 2022	38
GRÁFICA 8. COMPARATIVA DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.	40
GRÁFICA 9. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL. AÑO 2022	41
GRÁFICA 10. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADORA. AÑO 2022.....	43
GRÁFICA 11. PORCENTAJE PDI CON DESTINO DE PLAZA SEGÚN RAMA DE CONOCIMIENTO*. AÑO 2022	49
GRÁFICA 12. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS SEGÚN RÉGIMEN JURÍDICO. AÑO 2022	54
GRÁFICA 13. DISTRIBUCIÓN DEL PAS FUNCIONARIO SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. AÑO 2022.....	56
GRÁFICA 14. DISTRIBUCIÓN DEL PAS FUNCIONARIO SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL. AÑO 2022	56
GRÁFICA 15. COMPOSICIÓN DEL PAS LABORAL SEGÚN GRUPO DE CLASIFICACIÓN. AÑO 2022.....	59
GRÁFICA 16. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS EN LOS CENTROS. AÑO 2022 *	60
GRÁFICA 17. DISTRIBUCIÓN DEL PAS EN SERVICIOS CENTRALES*. AÑO 2022.....	63
GRÁFICA 18. DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO*. CURSO 2021/2022.....	68
GRÁFICA 19. TOTAL Y TASA DE GUÍAS SEGÚN EL PORCENTAJE DE LENGUAJE INCLUSIVO VIS-À-VIS EL DE MASCULINO GENÉRICO (N = 1.034).....	87

1. INTRODUCCIÓN



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, *LOIMH*), dirige a todos los poderes públicos el mandato de erradicar la discriminación por razón de sexo en sus distintas manifestaciones y determina las pautas generales de actuación en relación con la igualdad así entendida. Entre otras medidas, la ley establece la transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de las actividades de los poderes públicos (art.15) y expresa la necesidad de que estos adopten acciones específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres (art.11). El RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece en su artículo 2 que en el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en la *LOIMH*, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (última actualización: 15/10/2018), determina que las universidades de Andalucía han de elaborar y aprobar un plan de igualdad y prevención de la discriminación (art.20).

La Universidad de Málaga es una institución de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, a la que corresponde, en el marco de sus competencias, la prestación del servicio público de la educación superior en régimen de autonomía, mediante la investigación, la docencia, el estudio, la transferencia del conocimiento a la sociedad y la extensión universitaria. Sus competencias y potestades son las establecidas en el marco de la legislación vigente. Entre sus funciones básicas están la transmisión y defensa de los valores superiores y básicos de nuestro ordenamiento jurídico: la igualdad entre las personas con independencia de su sexo y el respeto a la diversidad sexual, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, y el fomento del diálogo, de la paz, del respeto a la diversidad étnica y/o cultural, de la protección del medio ambiente, de la cooperación entre los pueblos y de la cohesión social.

Atendiendo a los artículos 51 y 64 de la *LOIMH* y la disposición adicional séptima de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se nombró la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la UMA por Consejo de Gobierno en sesión de 23 de julio de 2019. La comisión se conformó siguiendo los principios de paridad (administración y representación sindical) y representación equilibrada entre mujeres y hombres.

Tras su III Diagnóstico de Igualdad, con la consiguiente evaluación del II Plan de Igualdad (2014-2018), la Universidad de Málaga inició el proceso de elaboración del III Plan de Igualdad (2019-2022), siendo ambos documentos aprobados en Consejo de Gobierno el 25 de octubre de 2019. El III Plan de Igualdad se ha estructurado en nueve ejes y contiene noventa y seis medidas de actuación, que han vertebrado la política universitaria en materia de igualdad durante el cuatrienio. La evaluación del III Plan de Igualdad pretende conocer, analizar y valorar la ejecución del mismo a partir de las evidencias que explicitan qué se ha hecho y en qué medida se acercan los resultados a los objetivos previstos, todo ello en aras del diseño del IV Plan de Igualdad de la UMA.

De acuerdo con la referida Ley 12/2007, los planes de igualdad de las universidades andaluzas han de contener un proyecto educativo, laboral, investigador y social, y tener

carácter cuatrienal. Por su parte, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, sin aludir a las universidades, sino refiriéndose a las empresas, remite al art.45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y enumera como materias de las medidas evaluables de todo plan de igualdad: a) proceso de selección y contratación, b) clasificación profesional, c) formación, d) promoción profesional, e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, g) infrarrepresentación femenina, h) retribuciones, e i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En su art.8 indica, en fin, que el plan podrá incorporar medidas sobre materias adicionales, como violencia de género o lenguaje y comunicación no sexista, entre otras.

El Real Decreto 901/2020 establece asimismo (art.8) que los planes de igualdad han de contener i) la determinación de las partes que los conciertan y su ámbito personal, territorial y temporal; ii) un diagnóstico de situación, junto con los resultados de la auditoría retributiva; iii) la definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan, la descripción de medidas concretas (plazo de ejecución y priorización de las mismas incluidos), el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida, y la identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos; iv) un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad, que comporta el establecimiento de un sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, y la determinación de la composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan, así como v) la habilitación de un procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Aun no siendo la Universidad de Málaga una empresa, dado que tampoco hay otra legislación que concrete los contenidos y estructura de los planes de igualdad de las universidades, este documento se organiza como sigue: en primer lugar, se ofrece el IV Diagnóstico de Igualdad, que incorpora aspectos tratados en la evaluación propiamente dicha de las medidas del III Plan, la auditoría retributiva (anexo I) y cuantas cuestiones adicionales forman parte de lo que la legislación vigente denomina “diagnóstico de situación”. En segundo lugar, se ofrece el IV Plan de Igualdad, esto es, los ejes, las medidas, los indicadores y los órganos responsables de su ejecución, junto con la periodificación de la misma. Se cierra el documento con un Anexo en el que se presentan los datos correspondientes a los indicadores de las 96 medidas del III Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga (anexo II).



2. *DIAGNÓSTICO*



INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS DEL IV DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El IV diagnóstico de la situación actual de mujeres y hombres en la Universidad de Málaga se plantea con los objetivos de:

- ✓ Analizar el grado de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y los posibles desequilibrios, desventajas o situaciones discriminatorias que puedan existir en la universidad.
- ✓ Identificar cambios en la situación de mujeres y hombres a lo largo de los cuatro últimos años en los tres colectivos que conforman la comunidad universitaria y según sus ámbitos de aplicación.
- ✓ Realizar un análisis de la situación de igualdad de hombres y mujeres y sus percepciones con respecto a cuestiones relacionadas con información cuantitativa y cualitativa triangulando diferentes fuentes de recogida de información (evaluación del III Plan de Igualdad, datos estadísticos, análisis de contenido de normativas y procesos propios de la universidad, informes y encuestas).
- ✓ Servir de base para establecer prioridades y concretar objetivos y acciones en la elaboración del cuarto plan de igualdad.

Los tres informes de diagnóstico realizados hasta ahora en la UMA ofrecen una radiografía de la situación de mujeres y hombres en tres momentos: 2010, 2014 y 2018.

El cuarto informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres recoge una serie de reflexiones que derivan del análisis comparado con los indicadores de estructura y composición del PDI, PAS y estudiantado en el año 2022 y su comparación con años anteriores.

FASES DEL DIAGNÓSTICO Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

El IV Diagnóstico, de la situación de mujeres y hombres en la UMA, se ha realizado siguiendo las siguientes fases:

1. Evaluación intermedia del III Plan de Igualdad: de enero a junio de 2021

2. Recogida de datos cuantitativos aportados por el Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social: de marzo a septiembre de 2022

3. Realización de reuniones con órganos responsables en la ejecución de las medidas del III Plan de Igualdad: de mayo a junio 2022

4. Recogida de datos y tratamiento conjunto de toda la información obtenida: de mayo a diciembre 2022

FASE 1

En el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020 se establece que el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

En base a esto, se realizó una evaluación intermedia en junio de 2021 con el objetivo general de dar a conocer el grado de ejecución del III Plan a 31 de diciembre de 2020, a fin de determinar las medidas realizadas, las no realizadas y las que se encontraban en proceso de realización; conocer las causas que estaban dificultando el cumplimiento de las medidas e indicadores, e identificar necesidades que requiriesen de acciones para fomentar y garantizar la consecución de las medidas que hasta la fecha no se estaban cumpliendo. Además, el plan de igualdad vigente contiene 96 medidas y 159 indicadores, por lo que se hizo aún más necesario llevar a cabo esta evaluación intermedia.

El proceso de recopilación de datos se realizó a través de la creación de libros de Excel que se enviaron a centros y vicerrectorados. A los departamentos se les remitió un formulario electrónico. En una gran parte de las medidas, la responsabilidad en su aplicación pasa por varios órganos, lo que generó dificultades añadidas en la recopilación de datos, especialmente de aquellas en las que participan simultáneamente centros y departamentos. Enviaron datos 41 de los 71 departamentos existentes, lo que supone una respuesta del 58% de estos órganos responsables. De los 17 centros enviaron datos 15 de ellos, es decir, un 88%. En cuanto a los 15 vicerrectorados, contando con la secretaría general y la gerencia, respondieron 12 de ellos, lo que supuso un 80%.

GRÁFICA 1. RESPUESTA DE LOS ÓRGANOS RESPONSABLES EN LA EJECUCIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD



Entre las conclusiones que se obtuvieron se corroboró que la irrupción de la pandemia a principios de 2020 dificultó la implantación de medidas, y disminuyó significativamente la ejecución de actuaciones por parte de todos los órganos responsables en la ejecución del plan.

FASE 2

La Unidad de Igualdad ha tenido diversas reuniones con el Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social en las que se trataron la necesidad de la recogida de datos cuantitativos para proceder a la realización de un diagnóstico de igualdad. A raíz de esto, se creó por parte del citado servicio un documento compartido en el que se fue alojando progresivamente los datos solicitados por la Unidad de Igualdad. Dichos datos han sido extraídos del portal de transparencia u observatorio de resultados de la Universidad de Málaga.

FASE 3

La realización de reuniones con los órganos responsables en la ejecución y medición de los indicadores del III Plan de Igualdad tuvo lugar entre mayo y junio de 2022. Desde la Unidad de Igualdad se organizaron reuniones en todos los centros con decanatos/direcciones de centro y direcciones departamentales para informar sobre el proceso de recogida de información mediante la exposición de las cuestiones clave en las medidas en las que estaban implicados estos agentes.

Posteriormente, la Unidad de Igualdad envió libros Excel personalizados con las medidas a evaluar a cada uno de los órganos responsables en la ejecución del plan a través de correo electrónico, con el propósito de recabar datos sobre el estado y nivel de ejecución

de cada una de las medidas que dan contenido al Plan y dando como fecha límite de envío de la información el 30 de septiembre de 2022, con recordatorio una semana antes de la fecha final. Para facilitar la tarea de respuesta y unificar la información a recibir, principalmente la que parte de centros y departamentos, en dicho correo se envió un documento anexo con las recomendaciones sobre la información a incorporar en cada una de las medidas.

FASE 4

El tratamiento conjunto de toda la información recibida ha comenzado con la evaluación del III Plan de Igualdad. Esta tiene como objetivo general conocer el grado de ejecución del mismo, con el fin de detectar los problemas que han dificultado su consecución.

Entre los objetivos específicos se encuentran:

- ✓ Determinar las medidas realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- ✓ Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- ✓ Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- ✓ Conocer las causas que han dificultado el cumplimiento del Plan.
- ✓ Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- ✓ Valorar el impacto del Plan.
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en nuestra institución, de acuerdo con el compromiso adquirido.
- ✓ Proponer mejoras que orienten en la elaboración del IV Plan de Igualdad.

Concretamente, se han evaluado noventa y seis medidas y sus correspondientes ciento cincuenta y nueve indicadores. En el [Anexo II](#) se puede consultar la evaluación completa del III Plan. En la información de cada medida se recogen los órganos responsables de su ejecución, los datos del indicador o indicadores correspondientes y el nivel de ejecución.

Respecto a la responsabilidad de ejecución de las acciones, ha sido necesario actualizar lo contemplado en origen en el III Plan de Igualdad, ya que por Resolución de 27 de marzo de 2020 de la Universidad de Málaga, por la que se publica la Resolución de 27 de febrero de 2020, del Rectorado, sobre estructura del Consejo de Dirección y delegación de competencias en los Vicerrectorados, la Dirección de la Escuela de Doctorado, la Gerencia y la Secretaría General se modificó la denominación de varios Vicerrectorados y se produjeron también cambios en las competencias de los mismos. El apartado “Responsabilidad” ha sido adaptado a la nueva composición de los órganos de gobierno de la Universidad de Málaga. La siguiente tabla recoge las nuevas asignaciones de órganos responsables desde la entrada en vigor del Plan:

**TABLA 1. NUEVAS ASIGNACIONES DE ÓRGANOS RESPONSABLES
DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN**

DENOMINACIÓN 2018	DENOMINACIÓN 2020
SECRETARÍA GENERAL GERENCIA	SECRETARÍA GENERAL GERENCIA
VICERRECTORADO DE GRADO VICERRECTORADO DE ESTUDIOS DE POSGRADO	VICERRECTORADO DE ESTUDIOS ESCUELA DE DOCTORADO
VICERRECTORADO DE CULTURA Y DEPORTE	VICERRECTORADO DE CULTURA
VICERRECTORA DE INTERNACIONALIZACIÓN DELEGACIÓN DEL RECTOR PARA LA IGUALDAD Y LA ACCIÓN SOCIAL	VICERRECTORADO DE MOVILIDAD Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL VICERRECTORADO DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y ACCIÓN SOCIAL
VICERRECTORADO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL	VICERRECTORADO DE ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL
VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES	VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES Y DEPORTE
VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO	VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO
VICERRECTORADO DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	VICERRECTORADO DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA
DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN	VICERRECTORADO DE PROYECCIÓN SOCIAL Y COMUNICACIÓN
VICERRECTORADO DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS	VICERRECTORADO DE EMPRESA, TERRITORIO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL
VICERRECTORADO DE SMART CAMPUS	VICERRECTORADO DE SMART CAMPUS
	VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y DESARROLLO ESTATUTARIO

Para la recogida de información se ha tenido en cuenta, además de la información recabada por parte de cada órgano responsable, la memoria de actividades de la Unidad de Igualdad, y se ha revisado documentación generada por la Universidad durante el periodo de estudio: memorias anuales, noticias, convocatorias, normativas, estudios, informes, guías, etc.

En la recogida de datos han participado el 97,2% de los departamentos, los 17 centros, todos los vicerrektorados u órganos asimilados, secretaria general, gerencia, y otros órganos como (asociaciones de igualdad de género; fundación general de la UMA y los órganos de representación del personal de la Universidad de Málaga).

En una gran parte de las medidas la responsabilidad en su aplicación pasa por varios órganos, lo que ha generado dificultades añadidas en la concreción del nivel de ejecución de las mismas, especialmente de aquellas en las que participan simultáneamente centros y departamentos.

Los datos de la medida 6.1 referida a la composición desagregada por sexo en los consejos de departamento han sido complicados de recabar, habiendo un alto porcentaje de departamentos a los que se les ha tenido que enviar un correo electrónico pasado el plazo límite de recogida de información para que remitieran esta información, ya que no figura en ninguna base de datos de la UMA.

Dado que la evaluación final debe determinar el nivel de ejecución de cada una de las medidas, desde la Unidad de Igualdad se ha realizado una valoración individualizada de cada una de ellas teniendo en cuenta la información proporcionada por los órganos ejecutores.

A la par, se ha ido analizando la información aportada por el Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social y las acciones que desde el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social y la Unidad de Igualdad se han realizado en estos cuatro años de ejecución del plan.

ACUERDO DE CONTENIDOS DEL DIAGNÓSTICO

La Comisión negociadora del IV Plan de Igualdad de la UMA acordó los contenidos de este informe de diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UMA (2022). Dicha comisión está conformada por las personas que se exponen a continuación.

Por parte de la administración:

- ✓ Isabel Jiménez Lucena, Vicerrectora de Igualdad, Diversidad y Acción Social.
- ✓ M^a Jesús Morales Caparrós, Gerente.
- ✓ Miguel Porras Fernández, Secretario General.
- ✓ Ernesto Pimentel Sánchez, Vicerrector de Estudios.
- ✓ Juan Teodomiro López Navarrete, Vicerrector de Investigación y Transferencia.
- ✓ Tomás Cordero Alcántara, Vicerrector del Personal Docente e Investigador.
- ✓ José Francisco Murillo Mas, Vicerrector de Estudiantes.
- ✓ Juan Antonio García Galindo, Vicerrector de Proyección Social y Comunicación.
- ✓ Magdalena M^a Martín Martínez, Directora de la Escuela de Doctorado.
- ✓ Eva Orellana Martín, Jefatura de Sección de la Unidad de Igualdad.

Por parte de la representación del personal:

- ✓ Carmen Roma Parra, por el Comité de Empresa PDI.
- ✓ Amelia Subirats Contreras, por el Comité de Empresa PAS.
- ✓ Miriam González Pérez, por la Junta de PAS.
- ✓ Ana M^a Castillo Clavero, por la Junta de PDI.
- ✓ Berta Rueda Ballesteros, por SITUMA.
- ✓ Encarnación Molina Calles, por FeSP-UGT.
- ✓ Ana Jorge Alonso, por CCOO.
- ✓ Fco. Javier Hierro Ariza, por CSIF.

Por parte de la representación estudiantil:

- ✓ Ángel Córdoba Domínguez

Las reuniones de la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad para la propuesta del IV Informe Diagnóstico sobre mujeres y hombres de la UMA se llevaron a cabo entre los meses de noviembre de 2022 y enero de 2023.

ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES

Para cuantificar la presencia de mujeres y hombres se ha empleado el Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (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 (en el balance de igualdad anual), el servicio de calidad, planificación estratégica y responsabilidad social de la UMA. Este indicador viene definido por la fórmula:

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

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 1.

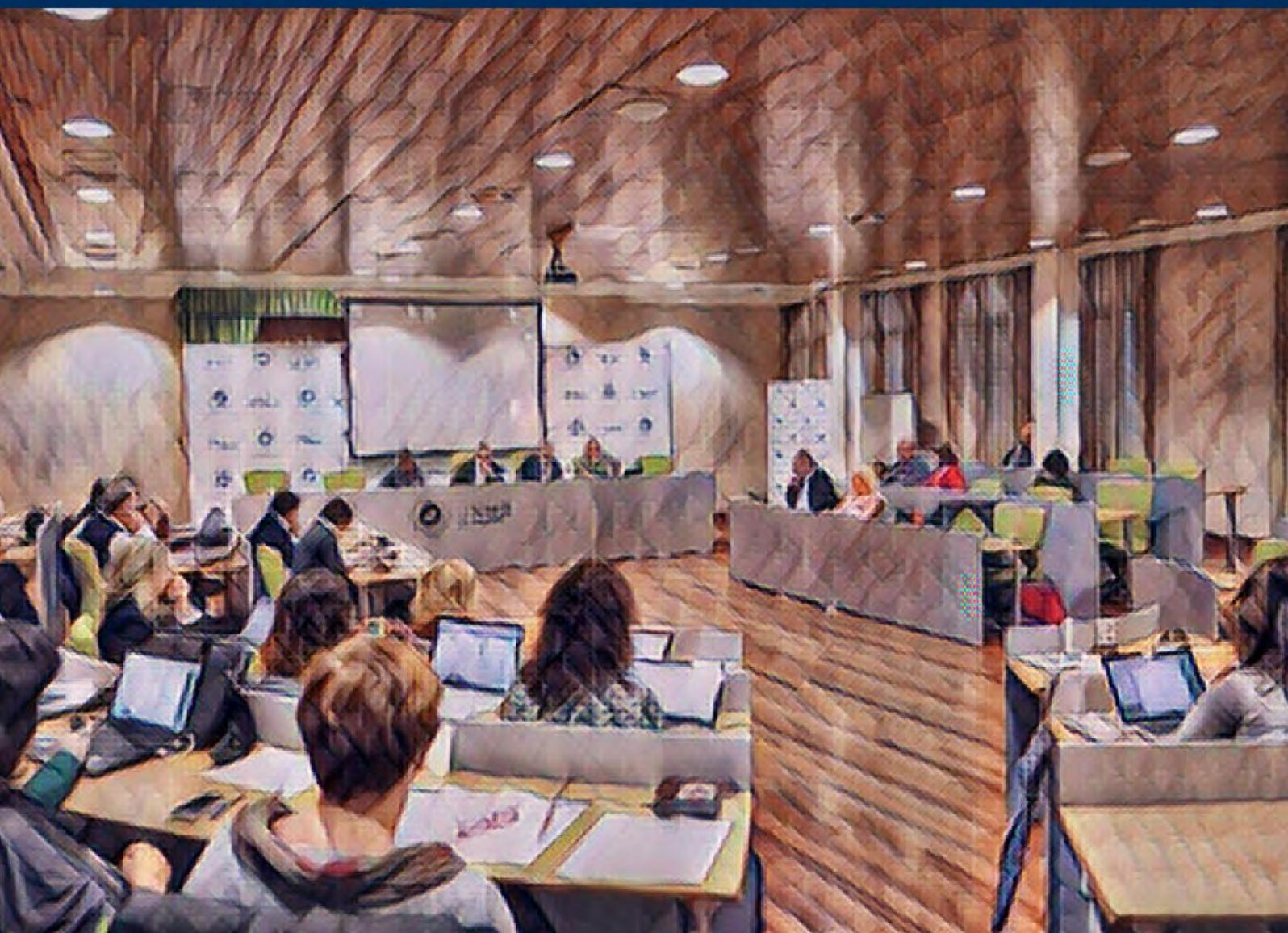


Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establecen que se entenderá por representación equilibrada aquella situación en la que ninguno de los dos sexos 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 0,8 y 1,2 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 1,2 y a la inversa, si no se alcanza el 40%, es decir, si existe sobrerrepresentación masculina, el IPRHM tendrá valores inferiores a 0,8.



2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS Y UNIPERSONALES



2.1.1. REPRESENTATIVIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIPERSONALES

Como muestra la tabla siguiente, con respecto a los órganos unipersonales de gestión generales, los designados por el Rector para ocupar vicerrectorados/direcciones generales en 2022 alcanza un IPRHM de 0,7 indicando este dato una infrarrepresentación femenina. Los cargos designados para ocupar vicerrectorados adjuntos alcanzan una situación de equilibrio total. En el equipo de gobierno (Rector, Secretaría General, Gerencia, Vicerrectorados o asimilados y Vicerrectorados adjuntos o asimilados) se cumple la paridad.

En los órganos unipersonales de gobierno de los centros se evidencia una brecha importante en decanatos y direcciones de centro, ya que el IPRHM es del 0,5 lo que indica que existe sobrerrepresentación masculina que alcanza una brecha de 41,2 puntos porcentuales con respecto a la presencia femenina en estos cargos. En el resto de órganos unipersonales de los centros (vicedecanatos/subdirecciones, secretarías y vicesecretarías) se alcanza la paridad.

De la representación de hombres y mujeres en las direcciones departamentales se constata que la sobrerrepresentación masculina supera los 57 puntos porcentuales. En la ocupación de las secretarías departamentales¹ sí se cumple la paridad, no obstante haber un porcentaje mayor de hombres que de mujeres.

TABLA 2. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN UNIPERSONALES. AÑO 2022.

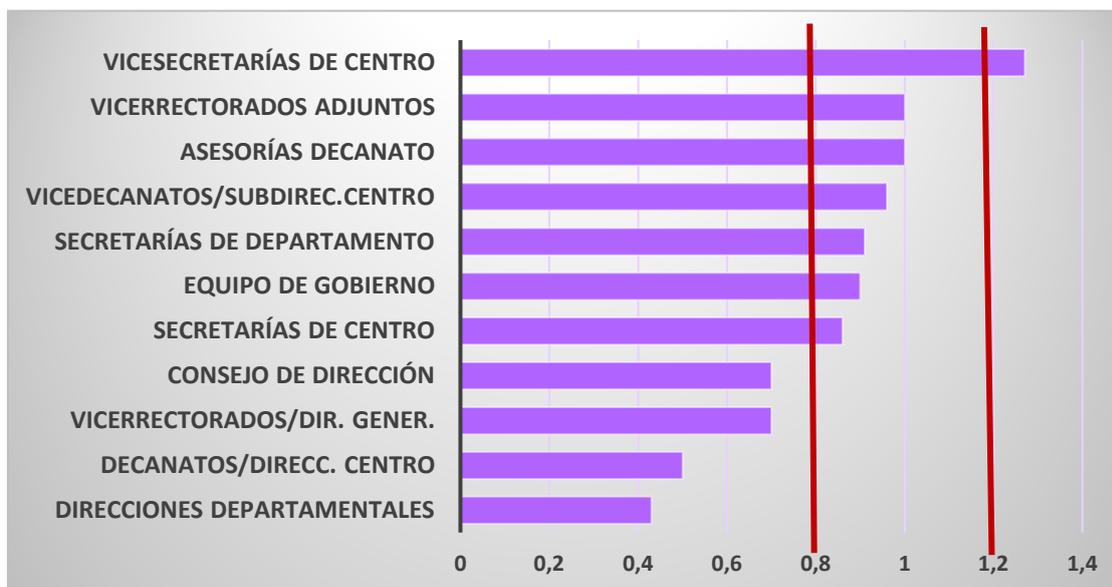
TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CONSEJO DE DIRECCIÓN*	11 (64,7%)	6 (35,3%)	17	0,71
EQUIPO DE GOBIERNO**	30 (54,5%)	25 (45,5%)	55	0,91
VICERRECTORADOS-DIRECC.GENERALES	9 (64,3%)	5 (35,7%)	14	0,71
VICERRECTORADOS ADJUNTOS	19 (50,0%)	19 (50,0%)	38	1,00
DECANATOS/DIRECCIONES CENTRO	12 (75,0%)	4 (25,0%)	16	0,50
VICEDECANATOS/SUBDIRECC.CENTRO	45 (51,7%)	42 (48,3%)	87	0,97
SECRETARÍAS DE CENTRO	8 (57,1 %)	6 (42,9%)	14	0,86
VICESECRETARÍAS DE CENTRO	4 (36,4%)	7 (63,6%)	11	1,27
ASESORÍAS DE DECANATO	2 (50,0%)	2 (50,0%)	4	1,00
DIRECCIONES DEPARTAMENTALES	55 (78,6%)	15 (21,4%)	70	0,43
SECRETARÍAS DE DEPARTAMENTO	35 (54,7%)	29 (45,3%)	64	0,91
TOTAL	230 (59,0%)	160 (41,0%)	390	0,82

* Rectorado, Secretaría General, Gerencia, vicerrectorados y direcciones generales

**Integrantes del Consejo de Dirección y vicerrectorados adjuntos.

¹ Estos cargos son propuestos por las direcciones departamentales al rector o rectora para su nombramiento.

**GRÁFICA 2. IPRHM EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN UNIPERSONALES*.
AÑO 2022**



Fuente: Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social. Elaborado por la Unidad de Igualdad de la UMA.
* Órganos unipersonales ordenados de mayor a menor IPRHM

A. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIPERSONALES DE LA UMA

Como muestra la siguiente tabla, en la que se analiza la evolución de los últimos años en la representación de hombres y mujeres en los órganos de gobierno unipersonales, en el año 2010 se cumplía la paridad en los órganos de libre designación elegidos por la entonces rectora (vicerrectorados y direcciones de secretariado)².

En 2014 había sobrerrepresentación femenina en los vicerrectorados (un 62% estaban ocupados por mujeres), mientras que en 2018 la situación estaba equilibrada. En cuanto a las direcciones de secretariado (actuales vicerrectorados adjuntos), la sobrerrepresentación en el año 2014 era masculina (con una diferencia porcentual de 50 puntos entre ambos sexos), y también en este nivel se alcanzó la paridad para el año 2018.

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

	AÑO 2014		AÑO 2018		AÑO 2022	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
CONSEJO DE DIRECCIÓN*	15 (62%)	9 (38%)	8 (53%)	7 (47%)	11 (65%)	6 (35%)
EQUIPO DE GOBIERNO**	27 (67,5%)	13 (32,5%)	25 (56,8%)	19 (43,2%)	30 (54,5%)	25 (45,5%)
VICERRECTORADOS / DIRECCIONES GRALES	3 (38%)	5 (62%)	6 (50%)	6 (50%)	10 (77%)	3 (23%)
VICERRECTORADOS ADJUNTOS	12 (75%)	4 (25%)	17 (59%)	12 (41%)	11 (38%)	18 (62%)

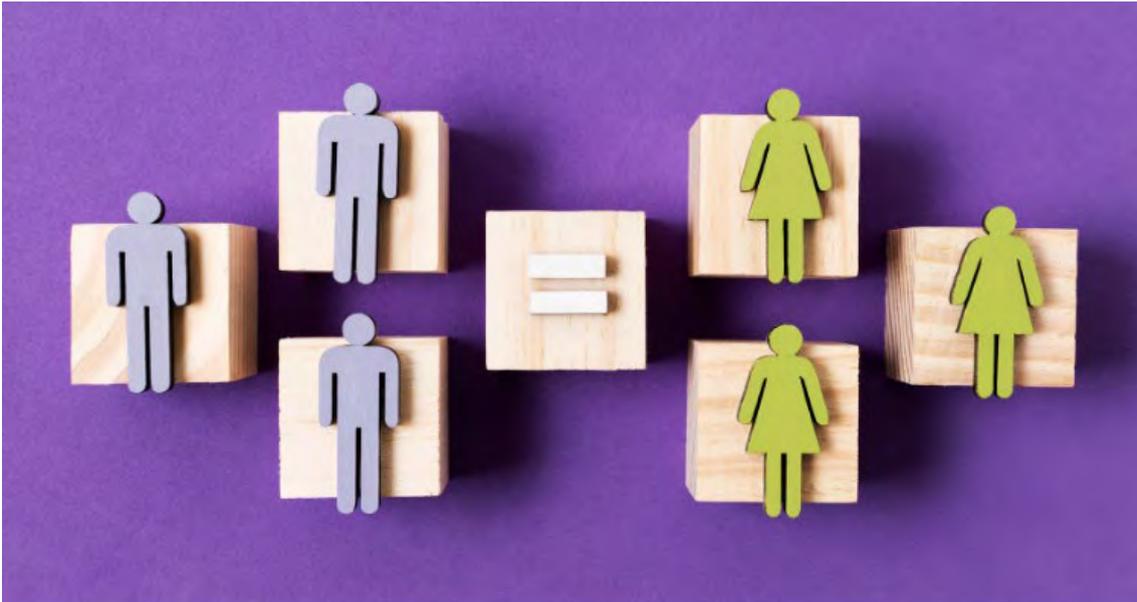
* Rectorado, secretaría general, gerente, vicerrectorados y direcciones generales

**Integrantes del Consejo de Dirección y vicerrectorados adjuntos.

² Cargos asimilados a Vicerrectorados adjuntos.

B. 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 como libre designación por los decanos/as y directores/as de centro había una clara intención de acercarse al precepto de paridad; sin embargo, en los órganos unipersonales de gestión de gobierno por elección (decanatos y direcciones de centros) es donde se evidenciaba la brecha más importante.



Según el diagnóstico de igualdad del año 2018, **en los decanatos y direcciones de centro** el IPRHM era de 0,6 lo que indicaba que había una sobrerrepresentación masculina. Comparando estos datos con los del anterior diagnóstico, de 2014, había habido un aumento de 18 puntos porcentuales de representación femenina (en 2014 las mujeres ocupaban el 11% de estos cargos), insuficientes para alcanzar la paridad. En los cuatro cursos académicos en los que el III Plan de Igualdad ha estado vigente observamos la misma radiografía que cuando se finalizó la evaluación del anterior plan: hay una infrarrepresentación femenina, que dista de la presencia masculina en 41,2 puntos porcentuales.

En cuanto a los **vice-decanatos y subdirecciones** (cargos elegidos por libre designación de quien ocupa, fruto de una elección, el decanato o dirección del centro) se evidencia en 2018 un avance significativo con respecto a los datos de 2014 (en ese momento arrojaba un porcentaje de mujeres en estos cargos del 22%) pasando de una sobrerrepresentación masculina a alcanzar la paridad, con un porcentaje de mujeres del 49,4% en estos cargos. Actualmente, sigue habiendo paridad estando muy cercana la distancia porcentual de ambos sexos.

En cuanto a las **secretarías de centro**, en el año 2014 había solo un porcentaje del 28% de mujeres que ocupaban cargos en las mismas; en 2018 hubo un gran avance, ya que aumentó en 25 puntos porcentuales las mujeres que ocupan estos órganos de gobierno unipersonales. En la actualidad, se ha vuelto a una sobrerrepresentación masculina, aunque cercana a la paridad.

La presencia de hombres y mujeres en los distintos órganos de gobierno unipersonales en los centros de la Universidad de Málaga a lo largo de los cuatro cursos académicos en los que ha permanecido vigente el III Plan de Igualdad es la que se refleja en la siguiente tabla.

TABLA 4. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE CENTRO.

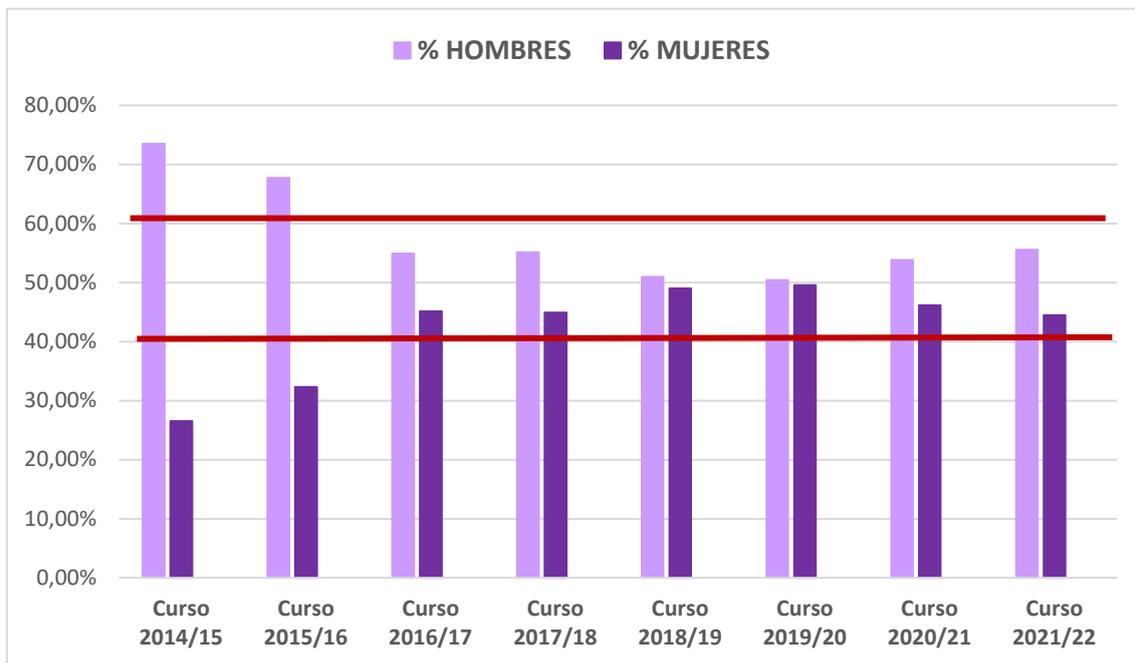
TIPO	CURSO 2014/2015			CURSO 2015/2016		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DECANATOS/DIRECC.	16 (88,9%)	2 (11,1%)	0,22	16 (88,9%)	2 (11,1%)	0,22
SUBDIRECCIONES	20 (80,0%)	5 (20,0%)	0,40	20 (80,0%)	5 (20,0%)	0,40
VICEDECANATOS	65 (69,1%)	29 (30,9%)	0,62	36 (55,4%)	29 (44,6%)	0,89
SECRETARÍAS	18 (72,0%)	7 (28,0%)	0,56	18 (72,0%)	7 (28,0%)	0,56
TIPO	CURSO 2016/2017			CURSO 2017/2018		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DECANATOS/DIRECC.	12 (70,6%)	5 (29,4%)	0,59	12 (70,6%)	5 (29,4%)	0,59
SUBDIRECCIONES	10 (66,7%)	5 (33,3%)	0,67	13 (65,0%)	7 (35,0%)	0,70
VICEDECANATOS	31 (49,2%)	32 (50,8%)	1,02	30 (46,2%)	35 (53,8%)	1,08
SECRETARÍAS	7 (53,8%)	6 (46,2%)	0,92	8 (47,1%)	9 (52,9%)	1,06
VICESECRETARÍAS	2 (28,6%)	5 (71,4%)	1,43	6 (42,9%)	8 (57,1%)	1,14

TABLA 5. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE CENTROS

TIPO	CURSO 2018/2019			CURSO 2019/2020		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DECANATOS/DIRECC.	9 (75,0%)	3 (25,0%)	0,50	12 (75,0%)	4 (25,0%)	0,50
VICEDECANATOS/SUBD.	37 (47,4%)	41 (52,6%)	1,05	41 (47,1%)	46 (52,9%)	1,06
SECRETARÍA DE CENTRO	7 (50,0%)	7 (50,0%)	1,00	6 (42,9%)	8 (57,1%)	1,14
TIPO	CURSO 2020/2021			CURSO 2021/2022		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DECANATOS/DIRECC.	12 (75,0%)	4 (25,0%)	0,50	12 (70,6%)	5 (29,4%)	0,59
VICEDECANATOS/SUBD.	43 (49,4%)	44 (50,6%)	1,01	45 (51,7%)	42 (48,3%)	0,97
SECRETARÍAS	8 (57,1%)	6 (42,9%)	0,86	8 (61,5%)	5 (38,5%)	0,77

Tal y como se puede observar en la gráfica 3, analizando la presencia de forma conjunta de hombres y mujeres en los órganos unipersonales de las distintas Facultades y E.T.S. aunque la representación masculina sea superior en todos los cursos académicos, hay paridad; con este dato, se sigue la tendencia alcanzada en el curso académico 2016-2017, curso que pasó de una sobrerrepresentación masculina en estos cargos hasta ese momento, a la paridad actual.

GRÁFICA 3. EVOLUCIÓN CONJUNTA DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO EN CENTROS



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

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

El diagnóstico de igualdad del año 2010 arrojó una distribución por sexo de las direcciones departamentales de un gran desequilibrio, acentuándose la infrarrepresentación femenina en las secretarías de departamento. Cuando se efectuó la actualización en 2014 se reflejaba una sobrerrepresentación masculina en direcciones departamentales (75% de hombres) que arrojaba una diferencia de 50 puntos porcentuales con respecto al número de mujeres que ocupaban estos cargos. Esto, evidenciaba un retroceso con respecto a los datos aportados en el anterior diagnóstico (aunque había también sobrerrepresentación masculina, el porcentaje de mujeres había disminuido además en 7 puntos porcentuales).

A lo largo de estos cuatro últimos cursos académicos ha empeorado este dato considerablemente, que supera el 80% la presencia de hombres en las direcciones departamentales.

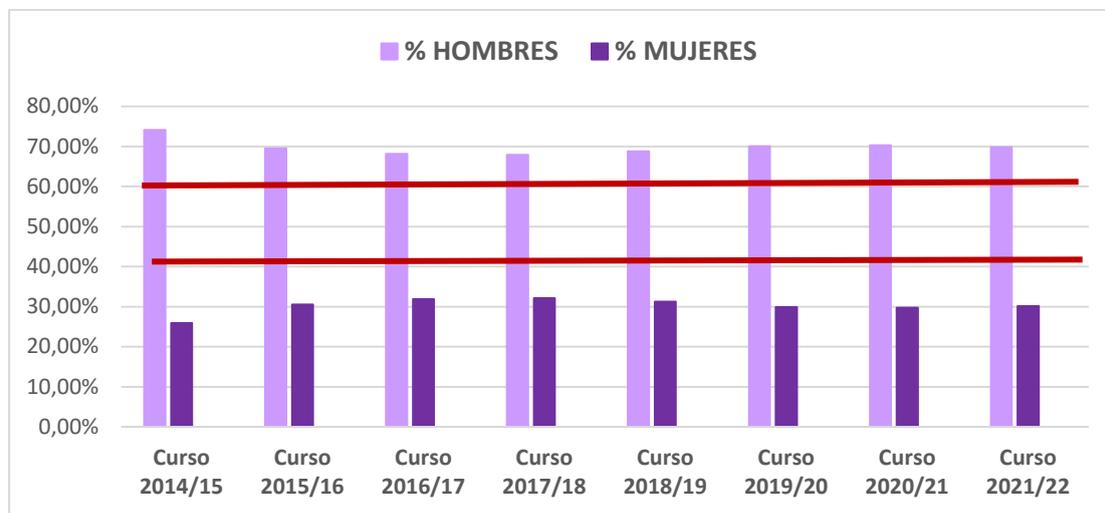
En cuanto a la ocupación en las secretarías departamentales, hasta el curso 2015/2016 hubo una sobrerrepresentación masculina y se alcanzó la paridad en el curso 2016/2017. En estos últimos cursos se ha mantenido la paridad en la ocupación de estos cargos, aunque en todos los casos el porcentaje de hombres sea mayor.

TABLA 6. 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 (74,7%)	21 (25,3%)	0,51	62 (74,7%)	21 (25,3%)	0,51
SECRETARÍAS	81 (73,6%)	29 (26,4%)	0,53	52 (64,2%)	29 (35,8%)	0,72
TIPO	CURSO 2016/2017			CURSO 2017/2018		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DIRECCIONES	56 (78,9%)	15 (21,1%)	0,42	58 (81,7%)	13 (18,3%)	0,37
SECRETARÍAS	36 (56,3%)	28 (43,7%)	0,88	33 (52,4%)	30 (47,6%)	0,95

TABLA 7. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE DEPARTAMENTOS

TIPO	CURSO 2018/2019			CURSO 2019/2020		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DIRECCIONES	54 (84,4%)	10 (15,6%)	0,31	57 (81,4%)	13 (18,6%)	0,37
SECRETARÍAS	34 (53,1%)	30 (46,9%)	0,94	39 (58,2%)	28 (41,8%)	0,84
TIPO	CURSO 2020/2021			CURSO 2021/2022		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DIRECCIONES	57 (80,3%)	14 (19,7%)	0,39	57 (82,6%)	12 (17,4%)	0,35
SECRETARÍAS	40 (59,7%)	27 (40,3%)	0,81	38 (56,7%)	29 (43,3%)	0,87

GRÁFICA 4. EVOLUCIÓN CONJUNTA DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO EN DEPARTAMENTOS

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

2.1.2. REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS

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



La representación de hombres y mujeres en los órganos colegiados generales (tabla 8) se encuentra dentro de la paridad en el Claustro y en el Consejo de Gobierno; en el Consejo Social hay sobrerrepresentación femenina.

TABLA 8. REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS. AÑO 2022

ÓRGANO COLEGIADO GENERAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CONSEJO SOCIAL	10 (38,5%)	16 (61,5%)	26	1,23
CONSEJO DE GOBIERNO	29 (52,7%)	26 (47,3%)	55	0,94
CLAUSTRO	166 (56,5%)	128 (43,5%)	294	0,87
TOTAL	205 (54,7%)	170 (45,3%)	375	0,91

A. REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO SOCIAL

La distribución de integrantes en el Consejo Social se puede consultar en la siguiente tabla. La representación de la comunidad universitaria en este órgano de gobierno colegiado es de equilibrio total, habiendo una sobrerrepresentación femenina en cuanto a las personas que lo componen que no forman parte de la comunidad universitaria.

La evolución de representantes en este órgano ha variado en los últimos años pasando de una sobrerrepresentación masculina en 2014 con un 72% de hombres y un 28% de mujeres a una situación de equilibrio total en 2018. Actualmente se está rozando la paridad en cuanto a la distribución de personas de ambos sexos.

TABLA 9. REPRESENTACIÓN EN CONSEJO SOCIAL. AÑO 2022

SECTOR	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
PERTENECIENTES A LA UMA	3 (50,0%)	3 (50,0%)	6	1,00
NO PERTENECIENTES A LA UMA	7 (35,0%)	13 (65,0%)	20	1,30
TOTAL	10 (38,5%)	16 (61,5%)	26	1,23

B. REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO DE GOBIERNO

El porcentaje de mujeres en el Consejo de Gobierno es del 47%, siendo la distribución por sectores como se indica en la tabla siguiente; de las personas pertenecientes a la comunidad universitaria los sectores no paritarios son el de estudiantado y PAS, habiendo en los dos, sobrerrepresentación femenina; en el sector del personal docente e investigador la distribución entre ambos sexos es paritaria. En la distribución de personas no pertenecientes a la comunidad universitaria hay sobrerrepresentación femenina.

TABLA 10. REPRESENTACIÓN SECTORES EN CONSEJO DE GOBIERNO. AÑO 2022

SECTOR	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
PERTENECIENTES A LA UMA	28 (53,8%)	24 (46,2%)	52	0,92
PDI	25 (58,1%)	18 (41,9%)	43	0,84
PAS	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3	1,33
ESTUDIANTES	2 (33,3%)	4 (66,7%)	6	1,33
NO PERTENECIENTES A LA UMA	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3	1,33
TOTAL	29 (52,7%)	26 (47,3%)	55	0,94

C. REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CLAUSTRO

Tal y como se puede consultar en la tabla 11 de los 287 miembros que componen el Claustro Universitario, la representación por sectores es paritaria en todos.

TABLA 11. REPRESENTACIÓN SECTORES EN CLAUSTRO UNIVERSITARIO. AÑO 2022

SECTOR	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
ESTUDIANTES	39 (52,0%)	36 (48,0%)	75	0,96
PAS	19 (48,7%)	20 (51,3%)	39	1,03
PDI CON VINC. PERMANENTE	85 (54,5%)	71 (45,5%)	156	0,91
PDI SIN VINC. PERMANENTE	7 (41,2%)	10 (58,8%)	17	1,18
TOTAL	150 (52,3%)	137 (47,7%)	287	0,95

D. REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS JUNTAS DE CENTRO

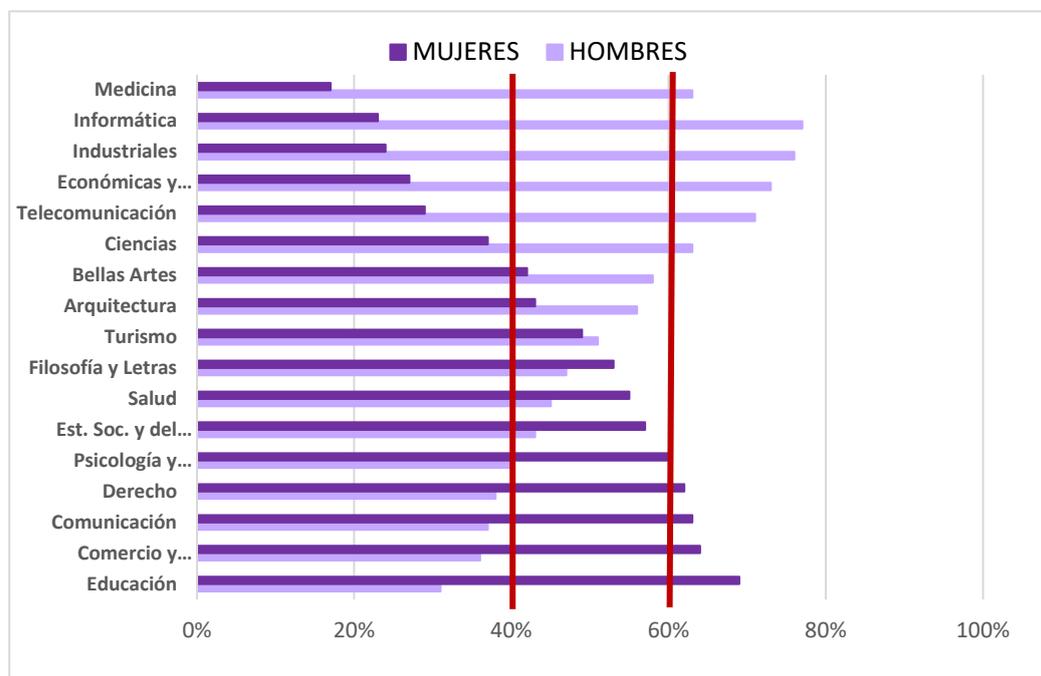
En el 35% de los centros hay sobrerrepresentación masculina en la composición por sexo de sus juntas de facultad. La sobrerrepresentación es femenina en el 23% de las juntas, y se cumple la paridad en el 42% de ellas. Las juntas de centro en las que hay sobrerrepresentación masculina son de Ingenierías, CC. Económicas y Empresariales, Medicina y Ciencias, siendo la junta de centro de Ingeniería Informática donde se evidencia la brecha más significativa. Los centros que cuentan con sobrerrepresentación femenina en sus Juntas de Facultad son CC. de la Educación, CC.

de la Comunicación, Comercio y Gestión, y Derecho. De estos centros, es en la Facultad de CC. de la Educación donde existe mayor brecha.

TABLA 12. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS JUNTAS DE CENTRO. AÑO 2022

TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
E.T.S. DE ARQUITECTURA	18 (56,3%)	14 (43,7%)	32	0,88
E.T.S DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	32 (76,2%)	10 (23,8%)	42	0,48
E.T.S DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	27 (77,1%)	8 (22,9%)	35	0,46
E.T.S DE TELECOMUNICACIÓN	25 (71,4%)	10 (28,6%)	35	0,57
ESTUDIOS SOCIALES Y DEL TRABAJO	15 (42,9%)	20 (57,1%)	35	1,14
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	24 (72,7%)	9 (27,3%)	33	0,55
BELLAS ARTES	18 (58,1%)	13 (41,9%)	31	0,84
CC. DE LA EDUCACIÓN	11 (31,4%)	24 (68,6%)	35	1,37
CC. DE LA SALUD	13 (44,8%)	16 (55,2%)	29	1,10
CIENCIAS	22 (62,9%)	13 (37,1%)	35	0,74
COMERCIO Y GESTIÓN	12 (36,4%)	21 (63,6%)	33	1,27
CC. DE LA COMUNICACIÓN	13 (37,1%)	22 (62,9%)	35	1,26
DERECHO	13 (38,2%)	21 (61,8%)	34	1,24
FILOSOFÍA Y LETRAS	15 (46,9%)	17 (53,1%)	32	1,06
MEDICINA	22 (62,9%)	13 (37,1%)	35	0,74
PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	12 (40,0%)	18 (60,0%)	30	1,20
TURISMO	17 (51,5%)	16 (48,5%)	33	0,97
TOTAL	309 (53,8%)	265 (46,2%)	574	0,92

GRÁFICA 5. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS JUNTAS DE CENTRO*. AÑO 2022



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

*Centros ordenados de menor a mayor representatividad de mujeres en las juntas de centro.

Por áreas de conocimiento, donde hay menor presencia de mujeres es en Ingenierías y Arquitectura y en Ciencias que tienen sobrerrepresentación masculina. En las ramas de Arte y Humanidades, y CC. Sociales y Jurídicas y CC. de la Salud hay paridad, estando esta última rama en situación de equilibrio total.

TABLA 13. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS JUNTAS DE CENTRO SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO. AÑO 2022

RAMAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
ARTE Y HUMANIDADES	33 (52,4%)	30 (47,6%)	63	0,95
CIENCIAS	22 (62,9%)	13 (37,1%)	35	0,74
CIENCIAS DE LA SALUD	47 (50,0%)	47(50,0%)	94	1,00
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	105 (44,1%)	133 (55,9%)	238	1,12
INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA	102 (70,8%)	42 (29,2%)	144	0,58
TOTAL	309 (53,8%)	265 (46,2%)	574	0,92

COMPARATIVA DE LA COMPOSICIÓN DE LAS JUNTAS DE CENTROS CON ANTERIORES DIAGNÓSTICOS

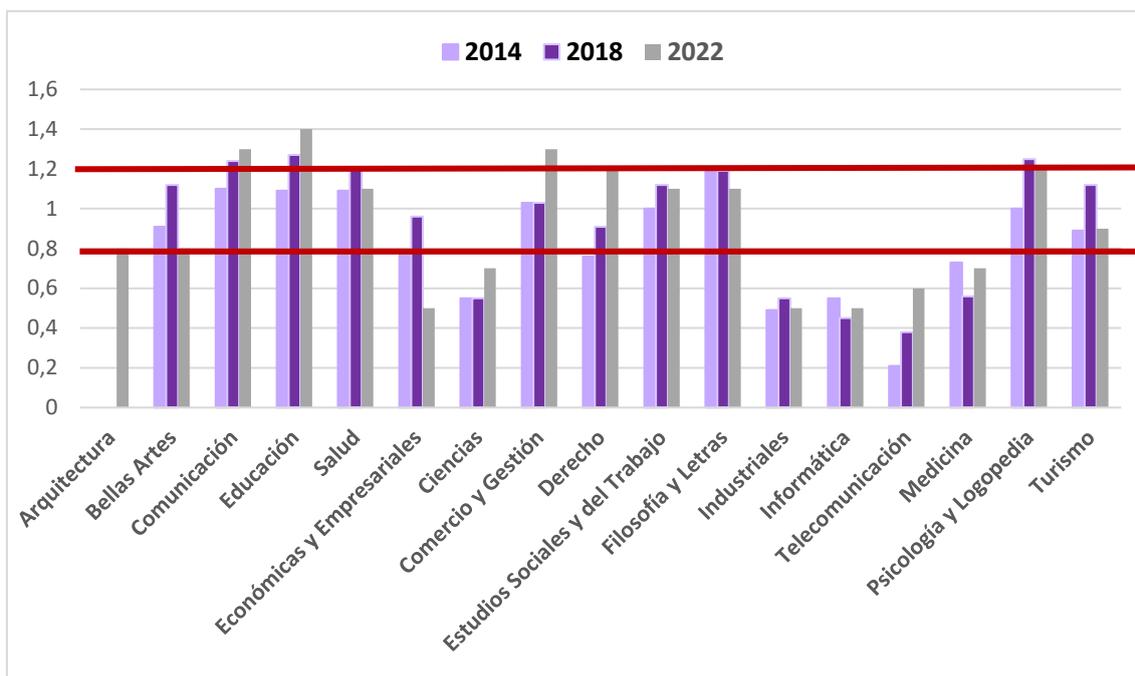
En la gráfica número 6, se puede ver la composición de las juntas de centro en los años en los que se han realizado los anteriores diagnósticos de igualdad. En 2010 se constató que en CC. de la Salud, Psicología y CC. de la Comunicación la presencia de mujeres estaba ligeramente por encima de la de hombres. Otro grupo de centros: Derecho, Económicas y Empresariales, Estudios Sociales y del Trabajo, Empresariales y Turismo, se encontraban dentro de la paridad o muy cerca de ella. Sin embargo, en el resto de centros el desequilibrio era notable: mientras que en Ciencias, Medicina, Informática, Industriales y Telecomunicaciones 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 solo 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 había sobrerrepresentación masculina en Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Ingeniería de Telecomunicaciones, Ciencias y Medicina. La sobrerrepresentación femenina se modificó, ya que Filosofía y Letras pasó a la franja paritaria, mientras que CC. 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.

En 2022, las juntas de centro en las que hay sobrerrepresentación masculina siguen siendo las Ingenierías, Medicina y Ciencias, siendo la Junta de Centro de Informática donde se evidencia la brecha más significativa. La de CC. Económicas y Empresariales pasa de la paridad a una sobrerrepresentación masculina. Los centros que cuentan con sobrerrepresentación femenina en sus juntas son CC. de la Educación, CC. de la Comunicación, Comercio y Gestión, y Derecho. De estos centros, es en CC. de la Educación donde existe mayor brecha.

GRÁFICA 6. COMPARACIÓN DEL IPRHM EN JUNTAS DE CENTRO



Fuente: Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social. Elaborado por la Unidad de Igualdad. En la E.T.S. de Arquitectura no ha dispuesto de Junta de Centro en años de estudio anteriores.

E. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE GOBIERNO DE LOS DEPARTAMENTOS

En la siguiente tabla se muestra la distribución de mujeres y hombres en los distintos Consejos de Departamento, siendo la que sigue:

- ✓ En el 36,6% de los departamentos universitarios hay una sobrerrepresentación masculina en su órgano de decisión colegiado, siendo el departamento que cuenta con menos presencia femenina el Departamento de Electrónica, donde la brecha entre ambos sexos llega a 71 puntos porcentuales.
- ✓ En el 14,1 % de los departamentos universitarios hay una sobrerrepresentación femenina en sus consejos, siendo el Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación donde se da la mayor brecha, con una diferencia de 64 puntos porcentuales a favor de las mujeres.
- ✓ En el 49,3% de los departamentos hay paridad en la representación de su órgano colegiado.

TABLA 14. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CONSEJOS DE DEPARTAMENTO. AÑO 2022

DEPARTAMENTOS	HOMBRES	MUJERES
ALGEBRA, GEOMETRÍA Y TOPOLOGÍA	75,9%	24,1%
ANÁLISIS MATEMÁTICO, ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA Y MATEMÁTICA APLICADA	69,2%	30,8%
ANATOMÍA HUMANA, MEDICINA LEGAL E HISTORIA DE LA CIENCIA	51,9%	48,1%
ARQUITECTURA DE COMPUTADORES	78,6%	21,4%
ARTE Y ARQUITECTURA	62,1%	37,9%
BIOLOGÍA ANIMAL	62,0%	38,0%
BIOLOGÍA CELULAR, GENÉTICA Y FISIOLÓGÍA	45,0%	55,0%
BIOLOGÍA MOLECULAR Y BIOQUÍMICA	61,2%	38,8%
BOTÁNICA Y FISIOLÓGÍA VEGETAL	43,5%	56,5%
C. POLÍTICA, DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y DERECHO PROCESAL	45,2%	54,8%
CIENCIAS HISTÓRICAS	63,6%	36,4%
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y PUBLICIDAD	39,2%	60,8%
CONTABILIDAD Y GESTIÓN	41,7%	58,3%
DCHO. CIVIL, DRCHO. ECLESIAÍSTICO DEL ESTADO Y DRCHO. ROMANO	42,9%	57,1%
DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA		
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	55,2%	44,8%
DERECHO FINANCIERO, ECONOMÍA POLÍTICA Y FILOSOFÍA DEL DERECHO	62,5%	37,5%
DERECHO PRIVADO ESPECIAL	40,4%	59,6%
DERECHO PÚBLICO	46,2%	53,8%
DIDÁC MATEMÁTICA, DIDÁC. CC. SOCIALES Y CC. EXPERIMENTALES	45,6%	54,4%
DIDÁCTICA DE LAS LENGUAS, LAS ARTES Y EL DEPORTE	50,0%	50,0%
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	35,1%	64,9%
ECOLOGÍA Y GEOLOGÍA	76,0%	24,0%
ECONOMÍA APLICADA (ESTADÍSTICA Y ECONOMETRÍA)	44,2%	55,8%
ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)	62,5%	37,5%
ECONOMÍA APLICADA (H. PÚBLICA, P.ECONÓMICA Y ECONOMÍA POLÍTICA)	53,5%	46,5%
ECONOMIA APLICADA (MATEMÁTICAS)	52,3%	47,7%
ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	56,1%	43,9%
ELECTRÓNICA	85,7%	14,3%
ENFERMERÍA Y PODOLOGÍA	34,3%	65,7%
ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS, BIOQUÍMICA E INMUNOLOGÍA	74,3%	25,7%
EXPRESIÓN GRÁFICA, DISEÑO Y PROYECTOS	73,7%	26,3%
FARMACOLOGÍA Y PEDIATRÍA	36,4%	63,6%
FIL. ESPAÑOLA, ITALIANA, ROMÁNICA, Tª. LITERATURA Y LIT. COMPARADA	43,6%	56,4%
FILOLOGÍA GRIEGA, ESTUDIOS ÁRABES, LINGÜÍSTICA GENERAL, DOCUMENTACIÓN Y FILOLOGÍA LATINA	40,7%	59,3%
FILOLOGÍA INGLESA, FRANCESA Y ALEMANA	28,6%	71,4%
FILOSOFÍA	59,5%	40,5%
FINANZAS Y CONTABILIDAD	43,3%	56,7%
FÍSICA APLICADA I	76,0%	24,0%
FÍSICA APLICADA II	73,5%	26,5%
FISIOLOGÍA HUMANA, HISTOLOGÍA HUMANA, ANATOMÍA PATOLÓGICA Y EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTIVA	44,9%	59,1%
FISIOTERAPIA	39,6%	60,4%
GEOGRAFÍA	67,4%	32,6%
HISTORIA DEL ARTE	51,0%	49,0%

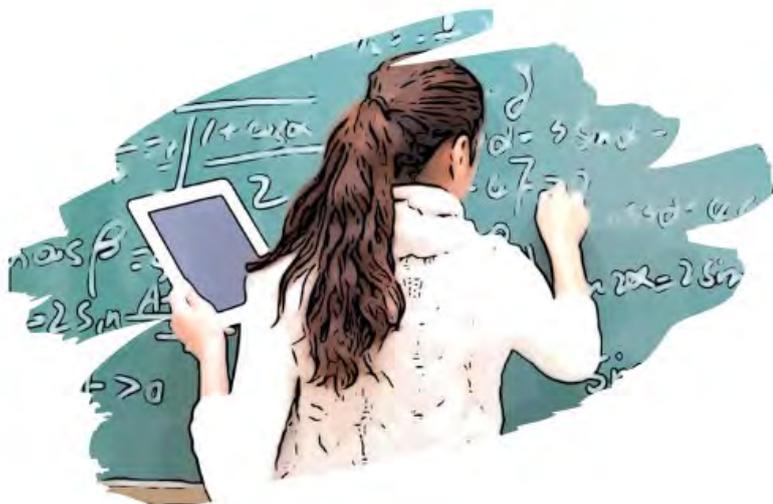
HISTORIA MODERNA Y CONTEMPORÁNEA	48,1%	51,9%
INGENIERÍA CIVIL, DE MATERIALES Y FABRICACIÓN	71,7%	28,3%
INGENIERÍA DE COMUNICACIONES	77,2%	22,8%
INGENIERÍA DE SISTEMAS Y AUTOMÁTICA	83,6%	16,4%
INGENIERIA ELECTRICA	91,2%	8,8%
INGENIERÍA MECÁNICA, TÉRMICA Y DE FLUIDOS	82,3%	17,7%
INGENIERÍA QUÍMICA	52,9%	47,1%
LENGUAJES Y CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN	81,3%	18,7%
MATEMÁTICA APLICADA	79,4%	20,6%
MEDICINA Y DERMATOLOGÍA	65,5%	34,5%
MICROBIOLOGÍA	37,7%	62,3%
PERIODISMO	49,0%	51,0%
PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO	25,6%	74,4%
PSICOBIOLOGÍA Y METODOLOGÍA DE LAS CC DEL COMPORTAMIENTO	42,5%	57,5%
PSICOLOGÍA BÁSICA	48,5%	47%
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	18,0%	82,0%
PSIC. SOCIAL, TR. SOCIAL, ANTROP.SOCIAL Y ESTUDIOS DE ASIA ORIENTAL	40,5%	59,5%
QUÍMICA ANALÍTICA	50,0%	50,0%
QUÍMICA FÍSICA	51,9%	48,1%
QUÍMICA INORGÁNICA, CRISTALOGRAFÍA Y MINERALOGÍA	54,1%	45,9%
QUÍMICA ORGÁNICA		
RADIOLOGÍA Y MEDIC. FÍSICA, OFTALMOLOGÍA Y OTORRINOLARINGIA	54,3%	45,7%
SALUD PÚBLICA Y PSIQUIATRIA	63,0%	37,0%
TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA	85,0%	15,0%
Tª E Hª DE LA EDUCAC. Y MÉTODOS DE INVESTIG. Y DIAG. EDUCACIÓN	77,1%	22,9%
TEORÍA E HISTORIA ECONÓMICA	51,1%	48,9%
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	36,3%	63,7%



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



La plantilla de personal docente e investigador de la UMA estaba compuesta en junio de 2022 por un total de 2.672 personas, de las cuales el 58,9% son hombres y el 41,1 % mujeres. Se está, pues, en situación de paridad.



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

✓ Pertenecientes a los **cuerpos docentes universitarios** (cátedras y titularidades de universidad y de escuela universitaria) hay un total de 1.245 docentes, correspondiendo este porcentaje al 46,6% del total de la plantilla. Como en 2018, sigue dándose infrarrepresentación femenina, con un 36,9% de mujeres.

- ✓ Entre las distintas categorías de **profesorado contratado en régimen laboral** hay adscritos 1.427 docentes, correspondiendo este porcentaje al 53,4% del total de la plantilla. En estas categorías docentes sí hay paridad (al igual que ocurría en 2018), ya que el 55,3% son hombres y el 44,7% mujeres. Con respecto a los datos aportados en el anterior diagnóstico (2018) la distribución porcentual (el 56,9% eran profesores y el 43,1% profesoras) apenas ha variado.

Si hablamos de estabilidad laboral:

- ✓ Las categorías docentes **con vinculación permanente** (con nombramiento o con contrato indefinido) son las cátedras y titularidades de universidad y de escuela universitaria, además de la categoría de profesorado contratado doctor y profesorado colaborador (a extinguir). Este profesorado con vinculación permanente supone en la actualidad un total de 1.502 personas (el 56,2% del total de la plantilla de PDI,) y observamos que la estabilidad laboral se da más entre los hombres (60,7%) que entre las mujeres (39,3%). Estos datos reflejan una disminución mínima de diferencia porcentual entre ambos sexos con respecto a 2018, con un 37,3% de profesoras.
- ✓ El grupo de profesorado **sin vinculación permanente** está conformado por 1.170 personas, lo que supone un 43,8% del total de la plantilla de PDI. Este grupo está formado por las categorías docentes de profesorado ayudante doctor, profesorado asociado, profesorado emérito, profesorado sustituto interino y profesorado visitante. En este grupo hay un 56,7 % de hombres y un 43,3% de mujeres por lo que se cumple la paridad, aunque apenas se ha conseguido disminuir la diferencia porcentual con respecto a 2018 (40,9% de mujeres y 59,1% de hombres).

2.2.1. DISTRIBUCIÓN DEL PDI PERTENECIENTE A LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

Como se ha visto con anterioridad, en el total de categorías pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios no se cumple la paridad, ya que el 63,1% son hombres y el 36,9% mujeres (ver tabla 14 y la gráfica 6).

La distribución de plazas en el cuerpo de cátedras de universidad supone el 12,5% del total de la plantilla de PDI. En la categoría de titularidades de universidad y cátedras de escuela universitaria se encuentra un 32,3% del total de la plantilla docente, y un 1,8% de personal docente se encuentra adscrito en la categoría de titularidades de escuela universitaria.

La distribución general del profesorado en los CDU en 2022 refleja que en cualquiera de los niveles académicos 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 con una sobrerrepresentación masculina que dista de 60 puntos porcentuales de la femenina.

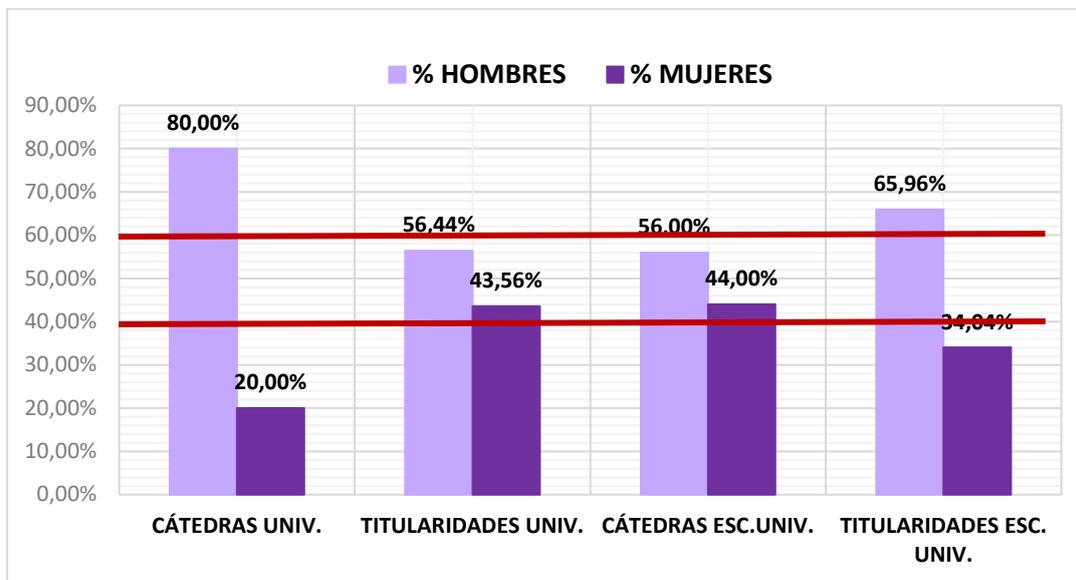
En la categoría de **profesorado titular de universidad y cátedras de escuela universitaria** se alcanza la paridad con un IPRHM prácticamente igual, aunque hay una diferencia porcentual de 13 puntos de profesores con respecto a profesoras en la primera categoría y de 12 puntos en la segunda.

En las **titularidades de escuela universitaria** hay una infrarrepresentación femenina.

TABLA 15. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. AÑO 2022

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	268 (80,0%)	67 (20,0%)	335	0,40
TITULARIDADES DE UNIVERSIDAD	473 (56,4%)	365 (43,6%)	838	0,87
CÁTEDRAS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	14 (56,0%)	11 (44,0%)	25	0,88
TITULARIDADES DE ESC. UNIVERSITARIA	31 (66,0%)	16 (34,0%)	47	0,68
TOTAL	786 (63,1%)	459 (36,9%)	1.245	0,74

GRÁFICA 7. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. AÑO 2022



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

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

Comparando los datos obtenidos en 2022 con los arrojados en anteriores diagnósticos observamos que apenas ha habido un incremento de profesoras en las categorías de los cuerpos docentes universitarios, en las cuales había 424 mujeres en 2014 a 459 en la actualidad. Vemos, que al igual que en 2014 y 2018, sigue habiendo una sobrerrepresentación masculina que va disminuyendo en cada periodo citado en apenas dos puntos porcentuales con respecto a la femenina.

En la tabla 17 y en la gráfica 8, podemos ver la distribución de hombres y mujeres en los cuerpos docentes universitarios en 2014 y 2018, por lo que a continuación se va a realizar una comparativa con respecto a los datos obtenidos a fecha de elaboración de este estudio.

La distribución del profesorado de la UMA a finales de 2018 reflejaba que en cualquiera de los niveles académicos de los cuerpos docentes universitarios la presencia femenina era estadísticamente menor que la masculina, si bien variaba de unas categorías a otras.

Cátedras de Universidad

El porcentaje de catedráticas de universidad según los diagnósticos elaborados en 2014 y en 2018 era en torno al 19%, porcentaje que indicaba un gran estancamiento en cuanto a la presencia femenina en esta categoría docente. En 2022 apenas ha subido un punto porcentual arrojando una infrarrepresentación femenina inferior en 60 puntos porcentuales con respecto a la masculina.

Titularidades de Universidad y Cátedras de Escuela Universitaria

La ocupación de las plazas en estas categorías docentes en conjunto arrojaba en 2014 una sobrerrepresentación masculina (un 63,3% de hombres frente a un 36,7% de mujeres), evolucionando en 2018 hacia la paridad. En la actualidad, se sigue estando en cifras de paridad en las titularidades y muy cercana a la misma en las cátedras de escuela universitaria.

Si las analizamos de forma individual en 2018 en las cátedras de escuela universitaria se estaba por debajo de la paridad, aunque muy cercana a ella. Vemos que desde 2022 ha aumentado el número de mujeres que ocupan plazas en esta categoría docente, superando la paridad en 4 puntos porcentuales.

Titularidades de Escuela Universitaria

En 2014 y 2018 había una sobrerrepresentación femenina, más en esta última fecha que en la primera. Esta imagen no ha variado en la actualidad volviéndose a porcentajes de 2014 en la distribución de hombres y mujeres en estas plazas docentes.

TABLA 16. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. AÑO 2018

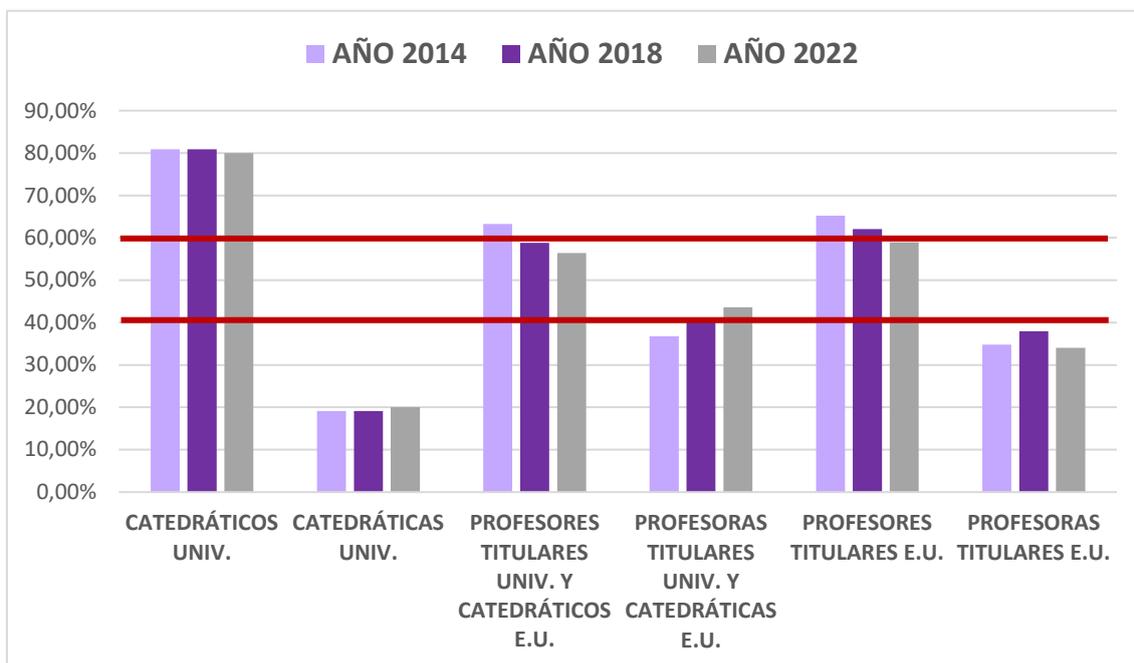
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	266 (80,9%)	63 (19,1%)	329	0,38
TITULARIDADES DE UNIVERSIDAD	443 (58,8%)	311 (41,2%)	754	0,82
CÁTEDRAS ESCUELA UNIVERSITARIA	20 (60,6%)	13 (39,4%)	33	0,79
TITULARIDADES ESC. UNIVERSITARIA	54 (62,1%)	33 (37,9%)	87	0,76
TOTAL	783 (65,1%)	420 (34,9%)	1.203	0,70

TABLA 17. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL		IPRHM	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
CÁTEDRAS UNIV.	216 (80,9%)	266 (80,8%)	51 (19,1%)	63 (19,2%)	267	329	0,38	0,38
TITULARID. UNIV. CÁTEDRAS ESCUELA UNIVERSITARIA	548 (63,3%)	463 (58,8%)	318 (36,7%)	324 (41,2%)	866	787	0,73	0,82
TITULARIDADES ESC. UNIV.	103 (65,2%)	54 (62,1%)	55 (34,8%)	33 (37,9%)	158	87	0,70	0,76
TOTAL	867 (67,2%)	783 (65,1%)	424 (32,8%)	420 (34,9%)	1.291	1.203	0,66	0,70

*Datos obtenidos en anteriores diagnósticos de igualdad.

GRÁFICA 8. COMPARATIVA DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.



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

2.2.2. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL

Entre las distintas categorías de profesorado contratado en régimen laboral tal como hemos visto anteriormente, hay adscritas 1.427 personas, de las que el 55,3% son profesores y el 44,7% son profesoras, por tanto, se cumple la paridad. Entre las categorías de profesorado contratado en régimen laboral con vinculación permanente nos encontramos que hay paridad:

- ✓ **Profesorado contratado doctor.** En este grupo de profesorado se cumple la paridad, habiendo un par de puntos porcentuales más de mujeres que de hombres.
- ✓ **Profesorado colaborador.** La ocupación en esta categoría docente también es paritaria, habiendo una distancia de cuatro puntos porcentuales entre ambos sexos.

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

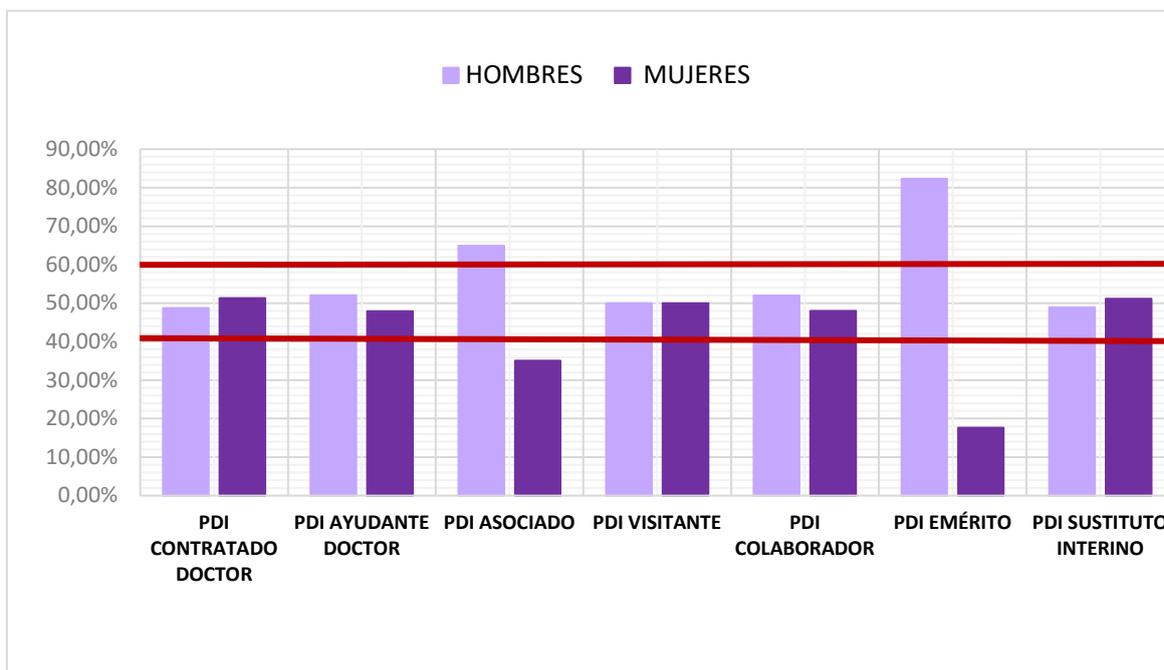
- ✓ **Profesorado ayudante doctor.** En esta categoría docente se cumple la paridad, marcando una mínima diferencia porcentual entre ambos sexos (4 puntos porcentuales).
- ✓ **Profesorado asociado.** Es uno de los dos grupos profesionales que no alcanza la paridad, con un porcentaje en torno al 65% de hombres y al 35% de mujeres.
- ✓ **Profesorado sustituto interino.** En esta categoría se cumple la paridad, siendo el porcentaje de hombres de un 49% y el de mujeres de un 51%.

- ✓ **Profesorado emérito:** Esta categoría es junto a la de asociado donde no se cumple la paridad siendo el porcentaje de mujeres muy inferior al de hombres, ya que éstas suponen un 18% del total de este colectivo.
- ✓ **Profesorado visitante.** En esta categoría hay solo cuatro personas ocupando estas plazas y alcanzan la situación de equilibrio total arrojando un IPRHM de 1.

TABLA 18. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL. AÑO 2022

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
PROFESORADO ASOCIADO	324 (64,9%)	175 (35,1%)	499	0,70
PROFESORADO SUSTITUTO INTERINO	235 (48,9%)	246 (51,1%)	481	1,02
PROFESORADO CONTRATADO DOCTOR	113 (48,7%)	119 (51,3%)	232	1,03
PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR	88 (52,1%)	81 (47,9%)	169	0,96
PROFESORADO COLABORADOR	13 (52,0%)	12 (48,0%)	25	0,96
PROFESORADO EMÉRITO	14 (82,4%)	3 (17,6%)	17	0,35
PROFESORADO VISITANTE	2 (50,0%)	2 (50,0%)	4	1,00
TOTAL	789 (55,3%)	638 (44,7%)	1.427	0,89

GRÁFICA 9. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL. AÑO 2022



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

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

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

- ✓ **Profesorado contratado doctor.** En la actualidad se cumple la paridad en esta categoría docente al igual que en la situación obtenida en los anteriores diagnósticos de igualdad (año 2014 y 2018).
- ✓ **Profesorado colaborador.** Tanto en el año 2014 como en 2018 había paridad en la distribución por sexo de esta categoría docente. Actualmente se sigue cumpliendo distando 4 puntos porcentuales ambos sexos.

Entre las categorías de profesorado contratado en régimen laboral *sin vinculación permanente* se encuentran:

- ✓ **Profesorado ayudante doctor.** En 2014 y en 2018 se cumplía la paridad; actualmente también se cumple estando la distribución prácticamente en una situación de equilibrio total ya que el IPRHM es de 0,9.
- ✓ **Profesorado asociado.** Había sobrerrepresentación masculina en los dos periodos analizados anteriormente quedando lejana la paridad en esta categoría docente. Actualmente se sigue con infrarrepresentación femenina con una distancia de 29,9 puntos son respecto a la masculina.
- ✓ **Profesorado sustituto interino.** Se cumplía la paridad en 2014 y 2018, al igual que en la actualidad.
- ✓ **Profesorado emérito.** Al igual que en los dos periodos anteriores objeto de estudio, hay sobrerrepresentación masculina.

En la siguiente tabla se reflejan los datos obtenidos en los dos anteriores diagnósticos de Igualdad.

TABLA 19. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CONTRATADO LABORAL EN 2014 Y 2018

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL		IPRHM	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
PROFESORADO ASOCIADO	410 (69,4%)	391 (66,0%)	181 (30,6%)	201 (34,0%)	591	592	0,61	0,68
PROFESORADO SUSTITUTO INTERINO	38 (45,2%)	113 (46,1%)	46 (54,8%)	132 (53,9%)	84	245	1,10	1,08
PROFESORADO CONTRATADO DOCTOR	93 (45,4%)	104 (47,5%)	112 (54,6%)	115 (52,5%)	205	219	1,09	1,05
PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR	27 (45,8%)	65 (52,4%)	32 (54,2%)	59 (47,6%)	59	124	1,08	0,95
PROFESORADO COLABORADOR	37 (48,7%)	16 (51,6%)	39 (51,3%)	15 (48,4%)	76	31	1,03	0,97
PROFESORADO EMÉRITO	3 (100,0%)	12 (92,3%)	0 (0,0%)	1 (7,7%)	3	13	0,00	0,15
TOTAL	608 (59,7%)	701 (57,3%)	410 (40,3%)	523 (42,7%)	1.018	1.224	0,81	0,85

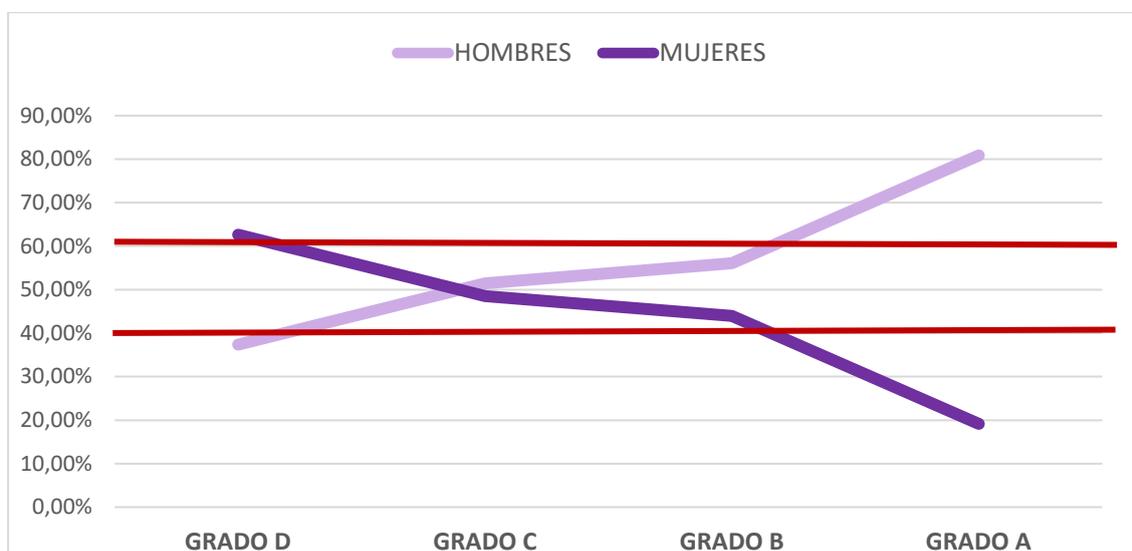
2.2.3. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADORA

En la tabla y gráfica siguientes se hace un análisis de la distribución del personal docente e investigador según la categoría investigadora³. 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.

TABLA 20. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADORA. AÑO 2022

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
GRADO A	268 (80,0%)	67 (20,0%)	335	0,40
CÁTEDRAS UNIVERSITARIAS	268 (80,0%)	67 (20,0%)	335	0,40
GRADO B	600 (54,8%)	495 (45,2%)	1.095	0,90
TITULARIDADES UNIV.	473 (56,4%)	365 (43,6%)	838	0,87
CÁTEDRAS ESC. UNIV.	14 (56,0%)	11 (44,0%)	25	0,88
PROF.CONTRATADO DOCTOR	113 (48,7%)	119 (51,3%)	232	1,03
GRADO C	90 (52,0%)	83 (48,0%)	173	0,96
PROF. AYUDANTE DOCTOR	88 (52,1%)	81 (47,9%)	169	0,96
PROFESORADO VISITANTE	2 (50,0%)	2 (50,0%)	4	1,00
TOTAL	958 (59,8%)	645 (40,2%)	1.603	0,80

GRÁFICA 10. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADORA. AÑO 2022



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

³ 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.

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.

2.2.4. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN PROYECTOS

Como se observa en la siguiente tabla hay una infrarrepresentación femenina muy acentuada de catedráticas en contratos de investigación, ya que sólo hay una docente participante. En la categoría de titularidades de universidad hay una participación equitativa de ambos sexos en contratos de investigación.

TABLA 21. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTES EN CONTRATOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CÁTEDRA DE UNIVERSIDAD	20 (95,2%)	1 (4,8%)	21	0,10
PROF. TITULAR DE UNIVERSIDAD	11 (55,0%)	9 (45,0%)	20	0,90
PROFESORADO CONTRATADO DOCTOR	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1	2,00
TOTAL	31 (73,8%)	11 (26,2%)	42	0,52

La participación del personal docente e investigador en proyectos autonómicos no es paritaria, habiendo una sobrerrepresentación masculina. Como se puede consultar en la siguiente tabla, hay una sobrerrepresentación masculina de cátedras de universidad, titularidades de escuela universitaria y profesorado contratado doctor/a participantes en estos proyectos. Los profesores y las profesoras titulares de universidad participan en proyectos autonómicos de forma paritaria, al igual que los catedráticos y las catedráticas de escuela universitaria y el profesorado contratado doctor.



**TABLA 22. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN PROYECTOS AUTONÓMICOS
SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL**

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CÁTEDRA DE UNIVERSIDAD	322 (79,3%)	84 (20,7%)	406	0,41
PROF. TITULAR DE UNIVERSIDAD	336 (57,0%)	253 (43,0%)	589	0,86
CÁTEDRA DE ESCUELA UNIVERSITARIA	4 (50,0%)	4 (50,0%)	8	1,00
PROFESORADO TITULAR DE EE.UU.	6 (75,0%)	2 (25,0%)	8	0,50
PROFESORADO COLABORADOR	3 (100,0%)	0 (0,0%)	3	0,00
PROFESORADO CONTRATADO DOCTOR	47 (47,0%)	53 (53,0%)	100	1,06
PROF. CONTRATADO DOCTOR TEMPORAL	9 (37,5%)	15 (62,5%)	24	1,25
TOTAL	727 (63,9%)	411 (36,1%)	1.138	0,72

La participación del personal docente e investigador (véase tabla 23) en proyectos europeos no es paritaria, habiendo una sobrerrepresentación masculina muy acentuada de cátedras y titularidades de universidad.

**TABLA 23. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN PROYECTOS EUROPEOS
SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL**

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CÁTEDRA DE UNIVERSIDAD	11 (91,7%)	1 (8,3%)	12	0,17
PROF. TITULAR DE UNIVERSIDAD	5 (83,3%)	1 (16,7%)	6	0,33
TOTAL	16 (88,9%)	2 (11,1%)	18	0,22

La participación del personal docente e investigador (véase tabla 24) en proyectos nacionales tampoco es paritaria, habiendo una sobrerrepresentación masculina de cátedras de universidad y de escuela universitaria muy acentuada. La participación de contratados doctores en este tipo de proyectos es paritaria.

**TABLA 24. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN PROYECTOS NACIONALES
SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL**

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CÁTEDRA DE UNIVERSIDAD	175 (81,0%)	41 (19,0%)	216	0,38
PROF. TITULAR DE UNIVERSIDAD	190 (57,1%)	143 (42,9%)	333	0,86
CÁTEDRA DE ESCUELA UNIVERSITARIA	4 (80,0%)	1 (20,0%)	5	0,40
PROF. TITULAR ESCUELA UNIVERSITARIA	5 (55,6%)	4 (44,4%)	9	0,89
PROFESORADO COLABORADOR	1 (50,0%)	1 (50,0%)	2	1,00
PROFESORADO CONTRATADO DOCTOR	26 (44,8%)	32 (55,2%)	58	1,10
PROF. CONTRATADO DOCTOR TEMPORAL	4 (66,7%)	2 (33,3%)	6	0,67
TOTAL	405 (64,4%)	224 (35,6%)	629	0,71

**TABLA 25. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES PARTICIPANTES EN PROYECTOS
DE INVESTIGACIÓN, SEGÚN DEPARTAMENTO**

ÁREAS DE CONOCIMIENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
ÁLGEBRA, GEOMETRÍA Y TOPOLOGÍA	12 (66,7%)	6 (33,3%)	18	0,67
ANÁLISIS MATEMÁTICO	25 (86,2%)	4 (13,8%)	29	0,28
ANATOMÍA Y MEDICINA LEGAL	0 (0,0%)	1 (100,0%)	1	2,00
ARQUEOLOGÍA E HISTORIA MEDIEVAL	3 (60,0%)	2 (40,0%)	5	0,80

ARQUITECTURA DE COMPUTADORES	54 (88,5%)	7 (11,5%)	61	0,23
ARTE Y ARQUITECTURA	0 (0,0%)	2 (100,0%)	2	2,00
BIOLOGÍA ANIMAL	7 (77,8%)	2 (22,2%)	9	0,44
BIOLOGÍA CELULAR, GENÉTICA Y FISIOLÓGIA	21 (47,7%)	23 (52,3%)	44	1,05
BIOLOGÍA MOLECULAR Y BIOQUIMICA	41 (71,9%)	16 (28,1%)	57	0,56
BIOLOGIA VEGETAL	13 (61,9%)	8 (38,1%)	21	0,76
BIOQUÍMICA, BIOLOGÍA MOLEC. E INMUNOLOGIA	7 (87,5%)	1 (12,5%)	8	0,25
CIEN. Y TECN. HISTORIOGRAFICAS, HIST. AN	6 (54,5%)	5 (45,5%)	11	0,91
C.POLIT, DER.INT.PUBL.Y D. PROCESAL	9 (39,1%)	14 (60,9%)	23	1,22
CIRUGÍA, OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA	5 (62,5%)	3 (37,5%)	8	0,75
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y PUBLICIDAD	23 (40,4%)	34 (59,6%)	57	1,19
CONTABILIDAD Y GESTIÓN	5 (71,4%)	2 (28,6%)	7	0,57
DCHO.CIVIL, ECLESIASTICO,DEL ESTAD.Y ROM.	4 (11,1%)	32 (88,9%)	36	1,78
DERECHO DEL ESTADO Y SOCIOLOGÍA	8 (57,1%)	6 (42,9%)	14	0,86
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEG. SOCIAL	20 (87,0%)	3 (13,0%)	23	0,26
DERECHO FINANCIERO, ECON. POL. Y FIL. DE	9 (45,0%)	11 (55,0%)	20	1,10
DERECHO PRIVADO ESPECIAL	12 (40,0%)	18 (60,0%)	30	1,20
DERECHO PÚBLICO	11 (34,4%)	21 (65,6%)	32	1,31
DID. DE LA MATEMÁTICA, CC.SS.Y CC. EXP.	3 (37,5%)	5 (62,5%)	8	1,25
DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITERATURA	3 (100,0%)	0 (0,0%)	3	0,00
DIDÁCTICA EXP. MUSICAL, PLASTICA Y CORP.	2 (40,0%)	3 (60,0%)	5	1,20
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	5 (31,3%)	11 (68,8%)	16	1,38
ECOLOGÍA Y GEOLOGÍA	34 (75,6%)	11 (24,4%)	45	0,49
ECON. APLIC.(ESTAD.Y ECONOM.) (DPTO.15)	6 (66,7%)	3 (33,3%)	9	0,67
ECON. APLIC.(ESTAD.Y ECONOM.) (DPTO. 68)	2 (33,3%)	4 (66,7%)	6	1,33
ECON. APLIC.(POL. ECON.Y ECON. POLITICA)	3 (100,0%)	0 (0,0%)	3	0,00
ECONOMÍA APLICADA (ESTRUCTURA ECONÓMICA)	6 (66,7%)	3 (33,3%)	9	0,67
ECONOMÍA APLICADA (HACIENDA PÚBLICA)	6 (50,0%)	6 (50,0%)	12	1,00
ECONOMÍA APLICADA (MATEMÁTICAS)	14 (48,3%)	15 (51,7%)	29	1,03
ECONOMÍA Y ADMÓN. DE EMPRESAS	18 (72,0%)	7 (28,0%)	25	0,56
ELECTRÓNICA	2 (100,0%)	0 (0,0%)	2	0,00
ENFERMERÍA	1 (16,7%)	5 (83,3%)	6	1,67
ESPECIALIDADES QUIRÚRGICAS, BIOQU E INM	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1	0,00
ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA	0 (0,0%)	2 (100,0%)	2	2,00
EXPRESIÓN GRÁFICA, DISEÑO Y PROYECTOS	4 (57,1%)	3 (42,9%)	7	0,86
FARMACOLOGÍA Y PEDIATRÍA	4 (40,0%)	6 (60,0%)	10	1,20
FIL. ESPAÑOLA I, FIL. ROMANICA Y FIL. IT	5 (38,5%)	8 (61,5%)	13	1,23
FIL. GRIEGA, ESTUDIOS ARABES, LING.GENER	4 (50,0%)	4 (50,0%)	8	1,00
FILOLOGÍA ESPAÑOLA II Y Tª DE LA LITER.	4 (66,7%)	2 (33,3%)	6	0,67
FILOLOGÍA INGLESA, FRANCESA Y ALEMANA	10 (41,7%)	14 (58,3%)	24	1,17
FILOLOGÍA LATINA	0 (0,0%)	2 (100,0%)	2	2,00
FILOSOFÍA	7 (87,5%)	1 (12,5%)	8	0,25
FINANZAS Y CONTABILIDAD	5 (45,5%)	6 (54,5%)	11	1,09
FÍSICA APLICADA I	8 (100,0%)	0 (0,0%)	8	0,00

FÍSICA APLICADA II	14 (93,3%)	1 (6,7%)	15	0,13
FISIOLOG.HUMANA Y ED. FÍSICA Y DEPORTIVA	7 (58,3%)	5 (41,7%)	12	0,83
GEOGRAFÍA	32 (86,5%)	5 (13,5%)	37	0,27
HISTORIA DEL ARTE	1 (8,3%)	11 (91,7%)	12	1,83
HISTORIA MODERNA Y CONTEMPORÁNEA	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3	1,33
INGENIERÍA CIVIL, DE MATERIALES Y FABRIC	8 (72,7%)	3 (27,3%)	11	0,55
INGENIERÍA DE COMUNICACIONES	105 (76,1%)	33 (23,9%)	138	0,48
INGENIERÍA DE SISTEMAS Y AUTOMÁTICA	38 (82,6%)	8 (17,4%)	46	0,35
INGENIERÍA ELÉCTRICA	19 (86,4%)	3 (13,6%)	22	0,27
INGENIERÍA MECÁNICA, TÉRMICA Y DE FLUIDO	23 (79,3%)	6 (20,7%)	29	0,41
INGENIERÍA QUÍMICA	22 (81,5%)	5 (18,5%)	27	0,37
LENGUAJES Y CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN	133 (79,6%)	34 (20,4%)	167	0,41
MÁQUINAS Y MOTORES TÉRMICOS	5 (100,0%)	0 (0,0%)	5	0,00
MATEMÁTICA APLICADA	36 (76,6%)	11 (23,4%)	47	0,47
MEDI. PREVENT., SALUD PUB. E Hª. CIENCIA	2 (40,0%)	3 (60,0%)	5	1,20
MEDICINA Y DERMATOLOGÍA	16 (76,2%)	5 (23,8%)	21	0,48
METODOS DE INV. E INNOVACIÓN ED	5 (83,3%)	1 (16,7%)	6	0,33
MICROBIOLOGÍA	31 (57,4%)	23 (42,6%)	54	0,85
PERIODISMO	9 (45,0%)	11 (55,0%)	20	1,10
PERSONALIDAD, EVALUAC. Y TRATAM. PSICOL.	3 (25,0%)	9 (75,0%)	12	1,50
PSIC. SOC., ANTR. SOC., TRAB. SO. Y S.S.	10 (37,0%)	17 (63,0%)	27	1,26
PSICBIOL.Y MET.CC.DEL COMPORTAMIENTO	6 (35,3%)	11 (64,7%)	17	1,29
PSICOLOGÍA BÁSICA	9 (64,3%)	5 (35,7%)	14	0,71
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	3 (60,0%)	2 (40,0%)	5	0,80
PSIQUIATRÍA Y FISIOTERAPIA	3 (42,9%)	4 (57,1%)	7	1,14
QUIM. INORG., CRISTALOG.Y MINERALOG.	32 (69,6%)	14 (30,4%)	46	0,61
QUÍMICA ANALÍTICA	6 (50,0%)	6 (50,0%)	12	1,00
QUÍMICA FÍSICA	14 (63,6%)	8 (36,4%)	22	0,73
QUÍMICA ORGÁNICA	23 (74,2%)	8 (25,8%)	31	0,52
RADIOLOGÍA Y MEDICINA FÍSICA, OFTALMOLOGÍA	2 (40,0%)	3 (60,0%)	5	1,20
TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA	41 (78,8%)	11 (21,2%)	52	0,42
TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN	11 (84,6%)	2 (15,4%)	13	0,31
TEORÍA E HISTORIA ECONÓMICA	26 (74,3%)	9 (25,7%)	35	0,51
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	11 (30,6%)	25 (69,4%)	36	1,39
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE ARQUITECTURA	16 (76,2%)	5 (23,8%)	21	0,48
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE BELLAS ARTES	5 (62,5%)	3 (37,5%)	8	0,75
UNIDAD ADMINISTRATIVA EST. ASIA ORIENTAL	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1	0,00
TOTAL	466 (41,6%)	654 (35,6%)	1.120	1,17

2.2.5. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR 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 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% del total frente al 20% de mujeres. En la Ciencias tampoco se cumple la paridad, aunque hay una distancia hacia ella de unos tres puntos porcentuales. En el resto de ramas del conocimiento se cumple la paridad.

TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS SEGÚN RAMAS DE CONOCIMIENTO. AÑO 2022

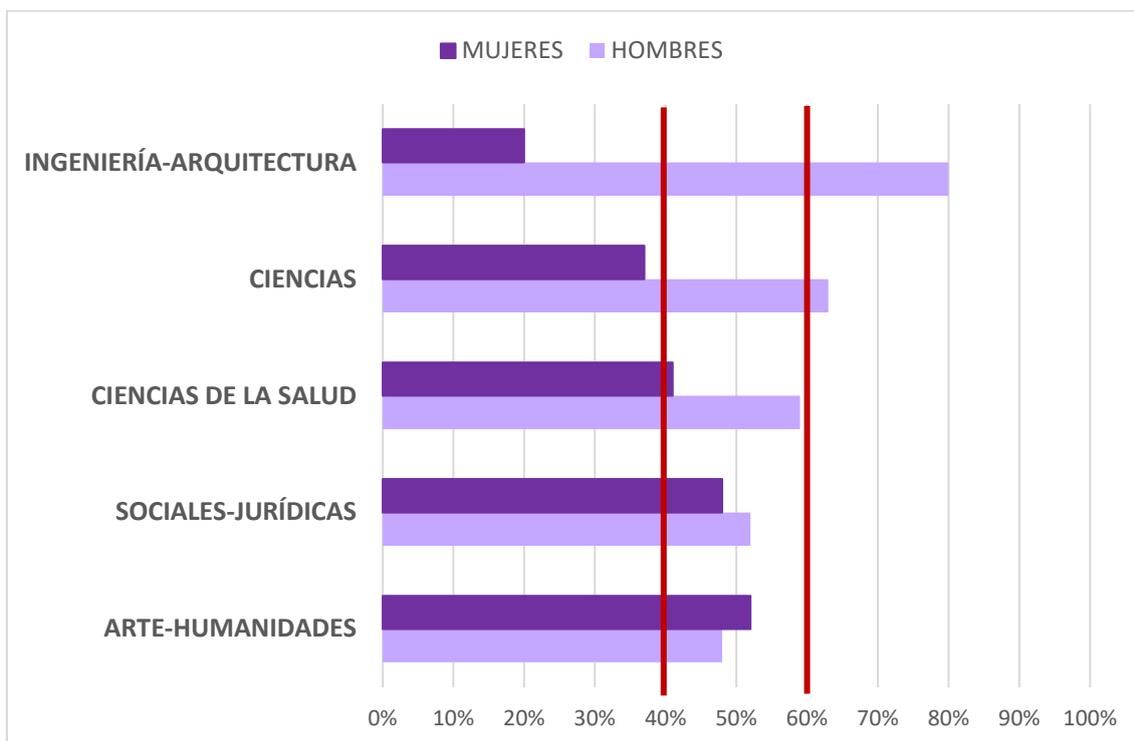
RAMAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
ARTE Y HUMANIDADES	154 (47,7%)	169 (52,3%)	323	1,05
CIENCIAS	184 (62,8%)	109 (37,2%)	293	0,74
CIENCIAS DE LA SALUD	308 (53,8%)	265 (46,3%)	573	0,92
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	452 (46,1%)	529 (53,9%)	981	1,08
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	477 (80,0%)	119 (20,0%)	596	0,40
TOTAL	1.575 (56,9%)	1.191 (43,1%)	2.766	0,86

Estos datos no suponen un avance con respecto a los obtenidos en el anterior diagnóstico, ya que se sigue consolidando la sobrerrepresentación masculina en las dos ramas del conocimiento antes citadas.

TABLA 27. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS SEGÚN RAMAS DE CONOCIMIENTO. AÑO 2018

RAMAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
ARTE Y HUMANIDADES	152 (49,8%)	153 (50,2%)	305	1,00
CIENCIAS	189 (63,8%)	107 (36,2%)	296	0,72
CIENCIAS DE LA SALUD	293 (55,3%)	237 (44,7%)	530	0,89
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	438 (54,8%)	361 (45,2%)	799	0,90
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	420 (80,9%)	99 (19,1%)	519	0,38
TOTAL	1.492 (60,9%)	957 (39,1%)	2.449	0,78

GRÁFICA 11. PORCENTAJE PDI CON DESTINO DE PLAZA SEGÚN RAMA DE CONOCIMIENTO*. AÑO 2022



*Ordenado de menor a mayor representatividad de mujeres en el PDI según rama de conocimiento.

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

La distribución del PDI según centros universitarios varía dependiendo de la rama de conocimiento a la que esté adscrito. En 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 la E.T.S. de Informática, donde hay una diferencia de 64 puntos porcentuales entre profesores y profesoras. Le sigue Ingeniería Industrial, con una diferencia de 60 puntos; Telecomunicaciones, con una diferencia de 58 puntos, y Arquitectura, con 50 puntos porcentuales de diferencia entre docentes de uno y otro sexo.

TABLA 28. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE INGENIERÍA-ARQUITECTURA. AÑO 2022

RAMAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
TELECOMUNICACIONES	75 (78,9%)	20 (21,1%)	95	0,42
ARQUITECTURA	39 (75,0%)	13 (25,0%)	52	0,50
INFORMÁTICA	134 (82,2%)	29 (17,8%)	163	0,36
INGENIERÍA INDUSTRIAL	229 (80,1%)	57 (19,9%)	286	0,40
TOTAL	477 (80,0%)	119 (20,0%)	596	0,40

Con respecto a 2018 la situación apenas ha variado, aunque destaca un leve aumento de la presencia de mujeres en Arquitectura y en Ingeniería Industrial.

**TABLA 29. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS.
RAMA DE INGENIERÍA-ARQUITECTURA. AÑO 2018**

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
TELECOMUNICACIONES	79 (77,5%)	23 (22,5%)	102	0,45
ARQUITECTURA	41 (78,8%)	11 (21,2%)	52	0,42
INFORMÁTICA	168 (80,8%)	40 (19,2%)	208	0,38
INGENIERÍA INDUSTRIAL	132 (84,1%)	25 (15,9%)	157	0,32
TOTAL	420 (80,9%)	99 (19,1%)	519	0,38

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

**TABLA 30. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS.
RAMA DE ARTE Y HUMANIDADES. AÑO 2022**

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
FILOSOFÍA Y LETRAS	132 (46,3%)	153 (53,7%)	285	1,07
BELLAS ARTES	22 (57,9%)	16 (42,1%)	38	0,84
TOTAL	154 (47,7%)	169 (52,3%)	323	1,05

Estos datos no varían apenas con respecto a los reflejados en 2018 tal y como se puede observar en la tabla siguiente.

**TABLA 31. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTRO.
RAMA DE ARTE Y HUMANIDADES. AÑO 2018**

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
FILOSOFÍA Y LETRAS	133 (48,9%)	139 (51,1%)	272	1,02
BELLAS ARTES	19 (57,6%)	14 (42,4%)	33	0,85
TOTAL	152 (49,8%)	153 (50,2%)	305	1,00

En Ciencias no se cumple la paridad, habiendo una diferencia de 25,6 puntos porcentuales entre profesores y profesoras.

**TABLA 32. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS.
RAMA DE CIENCIAS. AÑO 2022**

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CIENCIAS	184 (62,8%)	109 (37,2%)	293	0,74

Como se puede comprobar en la siguiente tabla, esta distancia ha bajado mínimamente en estos últimos cuatro años.

**TABLA 33. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTRO.
RAMA DE CIENCIAS. AÑO 2018**

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CIENCIAS	189 (63,8%)	107 (36,2%)	296	0,72

En Ciencias de la Salud se cumple la paridad en la Facultad de Ciencias de la Salud y en la Facultad de Psicología y Logopedia. Es en la Facultad de Medicina donde se da una situación de desequilibrio, con una diferencia entre profesores y profesoras de 28 puntos porcentuales.

**TABLA 34. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS.
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD. AÑO 2022**

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	83 (43,5%)	108 (56,5%)	191	1,13
CC. DE LA SALUD	50 (45,9%)	59 (54,1%)	109	1,08
MEDICINA	175 (64,1%)	98 (35,9%)	273	0,72
TOTAL	308 (53,8%)	265 (46,2%)	573	0,92

Estos datos no varían apenas con respecto a los reflejados en 2018 tal y como se puede observar en la tabla siguiente.

**TABLA 35. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS.
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD. AÑO 2018**

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	81 (45,5%)	97 (54,5%)	178	1,09
CC. DE LA SALUD	44 (47,8%)	48 (52,2%)	92	1,04
MEDICINA	168 (64,6%)	92 (35,4%)	260	0,71
TOTAL	293 (55,3%)	237 (44,7%)	530	0,89

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

**TABLA 36. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS.
RAMA SOCIALES-JURÍDICAS. AÑO 2022**

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
COMUNICACIÓN	46 (44,2%)	58 (55,8%)	104	1,12
DERECHO	109 (53,7%)	94 (46,3%)	203	0,93
EDUCACIÓN	120 (51,50%)	113 (48,50%)	233	0,97
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	117 (52,5%)	106 (47,5%)	223	0,95
COMERCIO Y GESTIÓN	22 (44,9%)	27 (55,1%)	49	1,10
ESTUDIOS SOC. Y DEL TRABAJO	15 (44,1%)	19 (55,9%)	34	1,12
TURISMO	23 (56,1%)	18 (43,9%)	41	0,88
TOTAL	452 (51,0%)	435 (49,0%)	887	0,98

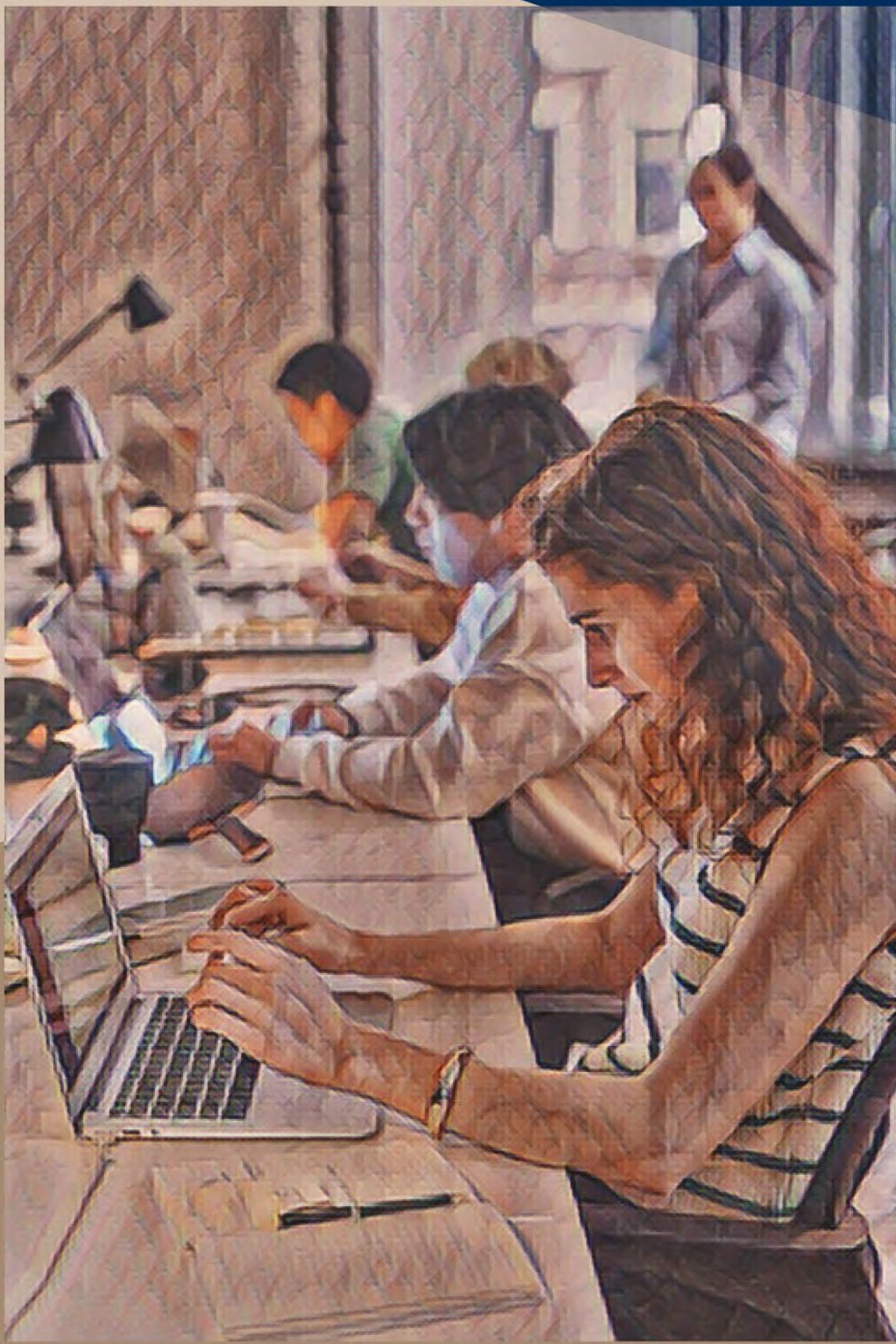
Estos datos no varían con respecto a los reflejados en 2018, tal y como se puede observar en la tabla siguiente, ya que en todos los centros se cumplía la paridad.

**TABLA 37. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS.
RAMA SOCIALES-JURÍDICAS. AÑO 2018**

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
COMUNICACIÓN	49 (48,5%)	52 (51,5%)	101	1,03
DERECHO	101 (54,0%)	86 (46,0%)	187	0,92
EDUCACIÓN	113 (54,6%)	94 (45,4%)	207	0,91
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	175 (57,6%)	129 (42,4%)	304	0,85
COMERCIO Y GESTIÓN	24 (45,3%)	29 (54,7%)	53	1,09
ESTUDIOS SOC. Y DEL TRABAJO	18 (47,4%)	20 (52,6%)	38	1,05
TURISMO	23 (53,5%)	20 (46,5%)	43	0,93
TOTAL	503 (53,9%)	430 (46,1%)	933	0,92



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

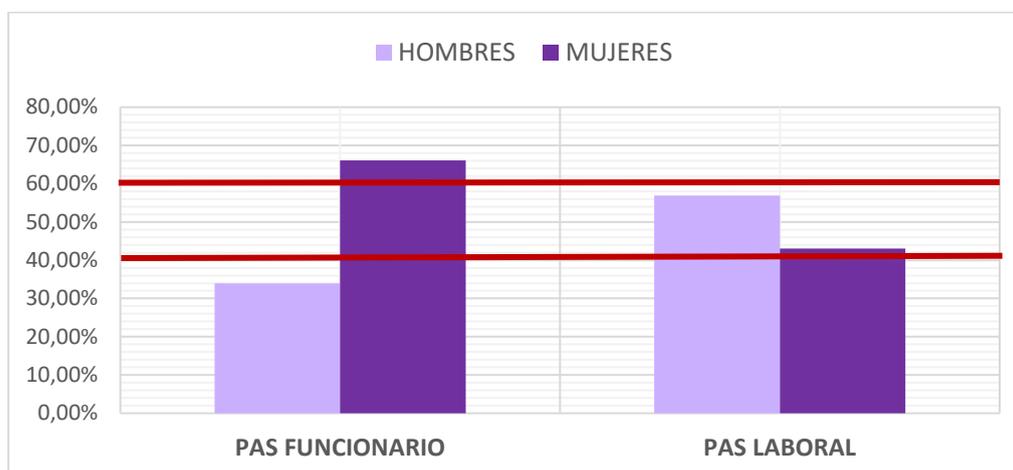


En el año 2022 el colectivo profesional del PAS es paritario. De las 1.445 personas que lo componen, es personal funcionario el 53 % y personal laboral, el 47%. Si bien la distribución del personal laboral es paritaria, la presencia femenina está sobrerrepresentada entre el personal funcionario, con una diferencia de 32 puntos porcentuales entre ambos sexos.

TABLA 38. DISTRIBUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS, SEGÚN RÉGIMEN JURÍDICO. AÑO 2022

P.A.S	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
FUNCIONARIO	258 (33,0%)	502 (67,0%)	760	1,32
LABORAL	390 (56,9%)	295 (43,1%)	685	0,86
TOTAL	648 (44,8%)	797 (55,2%)	1.445	1,10

GRÁFICA 12. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS SEGÚN RÉGIMEN JURÍDICO. AÑO 2022



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

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

Como muestra la tabla siguiente, entre el **PAS funcionario** el grupo profesional más numeroso es el Grupo C⁴. Este grupo lo conforma el 74,3% del PAS funcionario y el 39,1% del total de la plantilla de PAS de la UMA. En 2022 este grupo profesional muestra una fuerte sobrerrepresentación femenina que marca una distancia de 44,8 puntos porcentuales entre ambos sexos. Es en esta categoría (la más baja en la escala) donde las mujeres funcionarias tienen una presencia más elevada.

⁴ 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).

El análisis por categoría profesional es el que sigue:

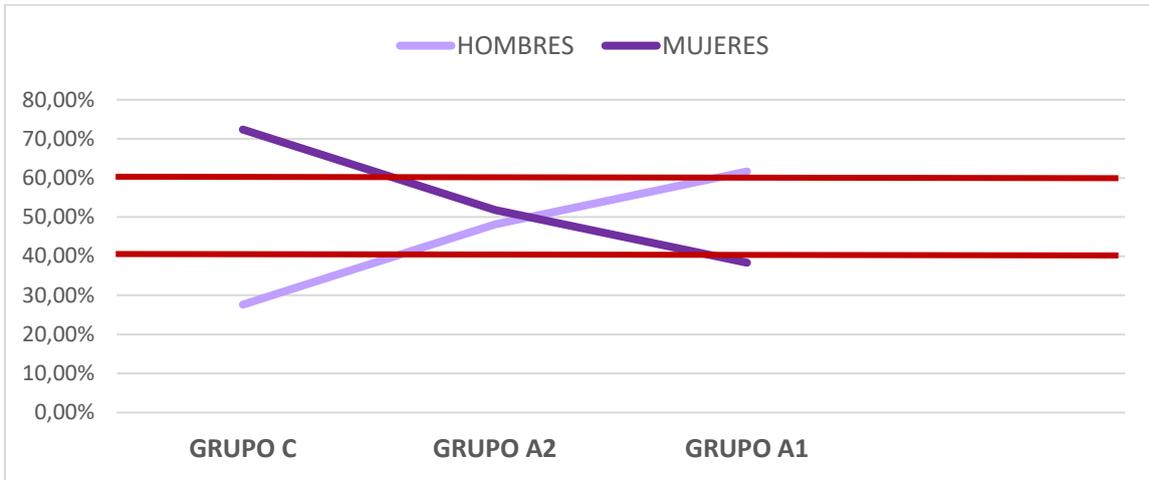
- ✓ **Escala administrativa:** hay una sobrerrepresentación femenina, ya que las mujeres ocupan el 75,3% de las plazas, que arroja una diferencia de 50,7 puntos porcentuales con respecto a los hombres.
- ✓ **Personal técnico auxiliar de biblioteca:** la sobrerrepresentación femenina es menor que en la escala administrativa, ya que la diferencia porcentual con respecto a los hombres es de 23,5 puntos.
- ✓ **Personal técnico auxiliar de informática:** a pesar de la sobrerrepresentación femenina que hay en el grupo C (72,4%), en esta escala se evidencia una fuerte sobrerrepresentación masculina, con una distancia de 60 puntos porcentuales con respecto a la presencia femenina.

TABLA 39. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS FUNCIONARIO SEGÚN CUERPO O ESCALA. AÑO 2022

CATEGORÍAS PROFESIONALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
GRUPO A1⁵	37 (61,7%)	23 (38,3%)	60	0,77
TÉCNICOS/AS DE GESTIÓN	19 (79,2%)	5 (20,8%)	24	0,42
E.S. SIST. Y TECN. INFORMAC.	12 (70,6%)	5 (29,4%)	17	0,59
FAC. DE ARCHIVOS, BIBL. Y MUSEOS	6 (31,6%)	13 (68,4%)	19	1,37
GRUPO A2⁵	65 (48,1%)	70 (51,9%)	135	1,04
GESTIÓN UNIVERSITARIA	26 (36,6%)	45 (63,4%)	71	1,27
GESTIÓN SIST. E INFORMÁTICA.	33 (78,6%)	9 (21,4%)	42	0,43
AY. ARCHIVOS, BIBL. Y MUSEOS	6 (27,3%)	16 (72,7%)	22	1,45
GRUPO C	156 (27,6%)	409 (72,4%)	565	1,45
ESC.ADMINISTRATIVA	113 (24,7%)	345 (75,3%)	458	1,51
T. AUX. BIBLIOTECA	39 (38,2%)	63 (61,8%)	102	1,24
T. AUX. INFORMÁTICA	4 (80,0%)	1 (20,0%)	5	0,40
TOTAL	258 (33,9%)	502 (66,1%)	760	1,32

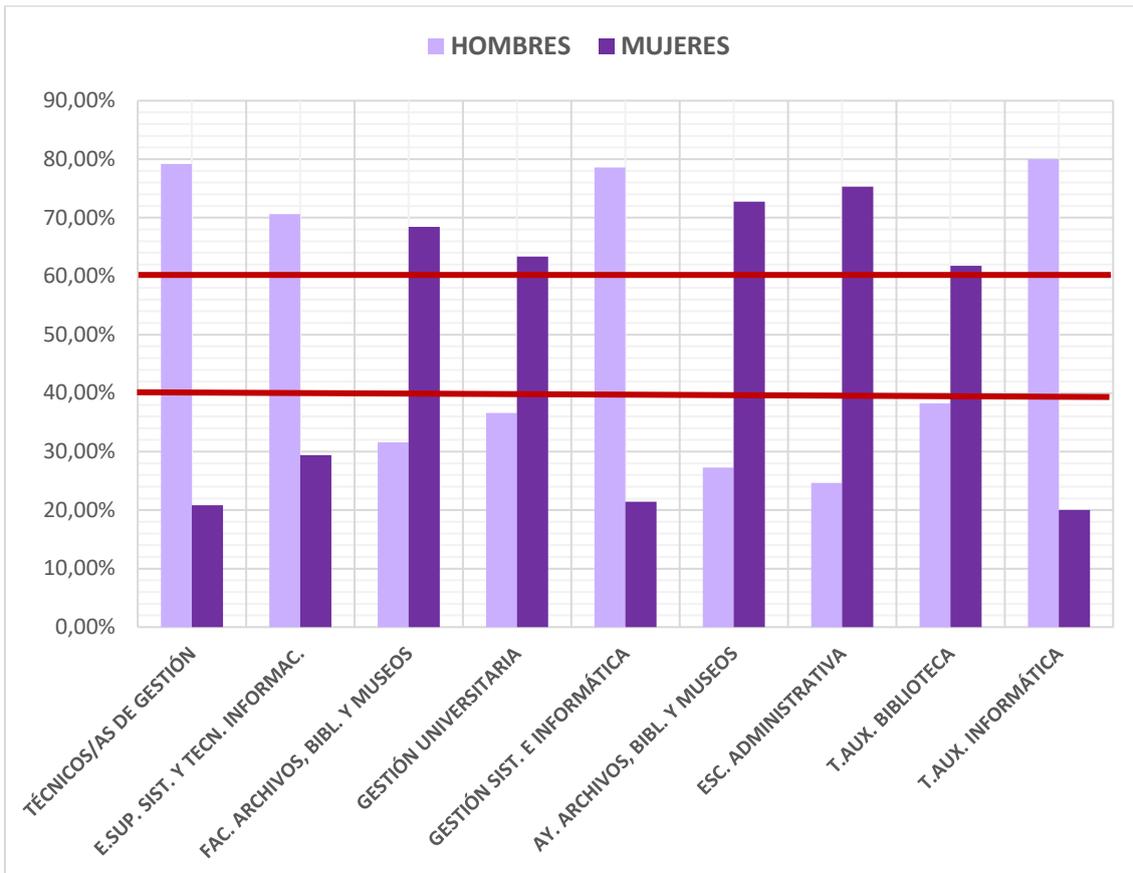
Tal y como se observa en la siguiente gráfica, aun habiendo sobrerrepresentación femenina en el colectivo de PAS funcionario, cuando se llega a la máxima categoría profesional (grupo A1) la tendencia de invierte llevando a una sobrerrepresentación masculina en la distribución de plazas de técnicos/as de gestión, escala superior de sistemas y tecnologías de la información y de facultativos de archivos, bibliotecas y museos.

GRÁFICA 13. DISTRIBUCIÓN DEL PAS FUNCIONARIO SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. AÑO 2022



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

GRÁFICA 14. DISTRIBUCIÓN DEL PAS FUNCIONARIO SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL. AÑO 2022



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

2.3.2. 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 sexo está más equilibrada que entre el funcionariado, variando la distribución entre hombres y mujeres dependiendo de la categoría profesional.

El Grupo I⁶ corresponde a titulados/as superiores y supone el 6,9% del PAS laboral y el 3,2% 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 de Apoyo a la Docencia y la Investigación”, con una sobrerrepresentación masculina. Le sigue la de Titulado Superior, donde hay paridad. En cualquier caso, aunando todas las clasificaciones laborales de este grupo, arroja un IPRHM de 0,7, que indica una situación de infrarrepresentación femenina.

El Grupo II (titulados/as de Grado medio y trabajadores sociales) supone el 11,4% del total del personal laboral y el 5,4% del total de PAS. En este grupo hay una sobrerrepresentación masculina que marca una distancia de 33 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 43,5 puntos porcentuales.

En el Grupo III (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 51,7% del total de laborales y el 24,5% del total de PAS de la UMA. En este grupo profesional se está prácticamente en situación de equilibrio total. Donde hay adscrita más plantilla es en la categoría de Técnico Especialista de Laboratorio, cumpliéndose la paridad en la misma con un IPRMH de 0,9.

En el Grupo IV (técnicos/as auxiliares y socorristas) se concentra el 26,1% de la plantilla de personal laboral y el 12,39% 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/as Auxiliares de Conserjería siendo también paritaria la composición de la misma.

TABLA 40. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS LABORAL SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. AÑO 2022

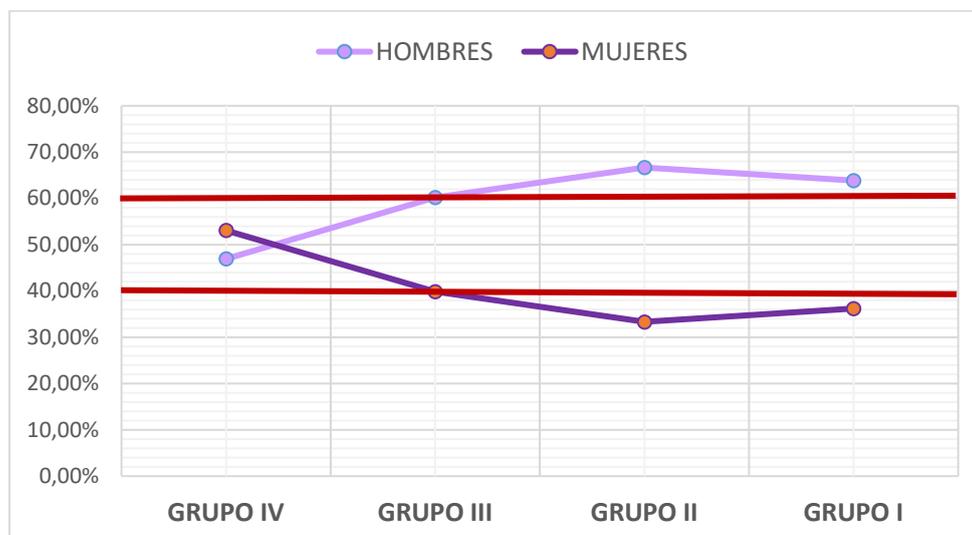
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
GRUPO I	30 (63,8%)	17 (36,2%)	47	0,72
T.SUP. APOYO DOCENCIA E INVESTIG.	15 (75,0%)	5 (25,0%)	20	0,50
T. SUP. PREV. RIESGOS LABORALES	3 (60,0%)	2(40,0%)	5	0,80
T.SUP. S.T.O.E.M.	3 (100,0%)	0 (0,0%)	3	0,00
T.S. DE PRENSA E INFORMACIÓN	1 (25,0%)	3 (75,0%)	4	1,50

⁶ 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).

T.SUP. DEPORTES	2 (100,0%)	0 (0,0%)	2	0,00
TITULADO SUPERIOR	6 (46,2%)	7 (53,8%)	13	1,08
GRUPO II	52 (66,7%)	26 (33,3%)	78	0,67
T.G.M. OFICINA PRENSA E INFORMAC.	0 (0,0%)	2 (100,0%)	2	2,00
T.G.M. APOYO DOCENCIA E INVESTIG.	33 (71,7%)	13 (28,3%)	46	0,57
T.G.M. ESCUELAS INFANTILES	0 (0,0%)	3 (100,0%)	3	2,00
T.G.M. MEDIOS AUDIOVISUALES	3 (75,0%)	1 (25,0%)	4	0,50
T.G.M. PREVENCIÓN RIESGOS LAB.	2 (66,7%)	1 (33,3%)	3	0,67
T.G.M. S.T.O.E.M	3 (100,0%)	0 (0,0%)	3	0,00
T.G.M. SUBDIRECTOR SERVICIO	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1	0,00
TITULADO DE GRADO MEDIO	5 (50,0%)	5 (50,0%)	10	1,00
T.G.M. DEPORTES	4 (100,0%)	0 (0,0%)	4	0,00
TRABAJADOR SOCIAL	1 (50,0%)	1 (50,0%)	2	1,00
GRUPO III	213 (60,2%)	141 (39,8%)	354	0,80
CONDUCTOR MECÁNICO	11 (100,0%)	0 (0,0%)	11	0,00
ENCARGADO DE EQUIPO	17 (94,4%)	1 (5,6%)	18	0,11
ENCARGADO EQUIPO DE CONSERJERÍA	9 (47,4%)	10 (52,6%)	19	1,05
INTÉRPRETE-INFORMADOR	1 (16,7%)	5 (83,3%)	6	1,67
T.ESP. BIBLIOTECA, ARCHIVO Y MUSEO	5 (27,8%)	13 (72,2%)	18	1,44
T.ESP. ESCUELAS INFANTILES	0 (0,0%)	14 (100,0%)	14	2,00
T.ESP. MEDIOS AUDIOVISUALES	12 (70,6%)	5 (29,4%)	17	0,59
T.ESP. DE TELECOMUNICACIONES	1 (50,0%)	1 (50,0%)	2	1,00
T.ESP. PREV RIESGOS LABORALES	2 (100,0%)	0 (0,0%)	2	0,00
TÉCNICO ESPECIALISTA	2 (13,3%)	13 (86,7%)	15	1,73
T.ESP. DE ALMACÉN	1 (100,0%)	0 (0,0%)	1	0,00
T.ESP. DE DEPORTES	12 (75,0%)	4 (25,0%)	16	0,50
T.ESP. LABORATORIO	87 (54,0%)	74 (46,0%)	161	0,92
T.ESP. S.T.O.E.M	53 (98,1%)	1 (1,9%)	54	0,04
GRUPO IV	84 (46,9%)	95 (53,1%)	179	1,06
T. AUX. HOSTELERIA	1 (20,0%)	4 (80,0%)	5	1,60
T. AUX. SERVICIOS DE CONSERJERÍA	53 (40,5%)	78 (59,5%)	131	1,19
T. AUX. INSTALACIONES DEPORTIVAS	5 (71,4%)	2 (28,6%)	7	0,57
T. AUX. DE ADMINISTRACIÓN	2 (20,0%)	8 (80,0%)	10	1,60
T. AUX. DE ALMACÉN	3 (100,0%)	0 (0,0%)	3	0,00
T. AUX. LABORATORIO	2 (50,0%)	2 (50,0%)	4	1,00
T. AUX. S.T.O.E.M	18 (94,7%)	1 (5,3%)	19	0,11
TOTAL	379 (57,6%)	279 (42,4%)	658	0,85

En la siguiente gráfica podemos observar que, a pesar de haber paridad en la composición del PAS laboral, conforme se va ascendiendo a categorías laborales superiores, se pasa a una infrarrepresentación femenina.

GRÁFICA 15. COMPOSICIÓN DEL PAS LABORAL SEGÚN GRUPO DE CLASIFICACIÓN. AÑO 2022



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

2.3.3. REPRESENTACIÓN DEL PAS SEGÚN DESTINO

El mayor volumen de personal de administración y servicios se concentra en los distintos servicios centrales. Su composición es paritaria, con menos de dos puntos porcentuales de diferencia a favor de los trabajadores (50,8%). En la siguiente tabla se muestra el análisis por vinculación laboral.

TABLA 41. PAS DISTRIBUIDO EN CENTROS SEGÚN VINCULACIÓN LABORAL. AÑO 2022

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
PERSONAL FUNCIONARIO	94 (28,3%)	238 (71,7%)	332	1,43
PERSONAL LABORAL	130 (46,8%)	148 (53,2%)	278	1,06
TOTAL (PAS)	224 (36,7%)	386 (63,3%)	610	1,27

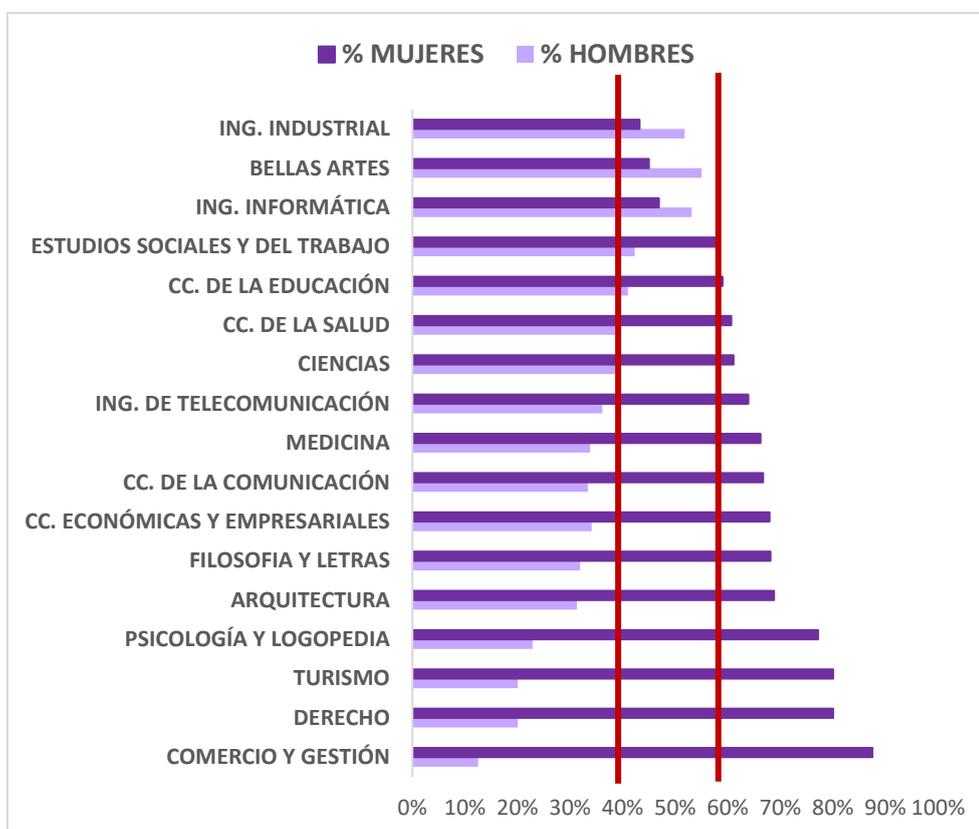
- ✓ De las 760 personas que forman el colectivo de PAS funcionario, el 43,7% está destinado en plazas adscritas a los centros universitarios:
 - De las 502 funcionarias, el 47,4% están destinadas en centros universitarios.
 - De los 258 funcionarios, el 33,9% están destinados en centros universitarios.
- ✓ De las 658 personas que forman el colectivo de PAS laboral, el 43,7% está destinado en plazas adscritas a los centros universitarios:
 - De las 148 laborales, el 42,4% están destinadas en centros universitarios.
 - De los 130 laborales, el 57,6% están destinados en centros universitarios.

Si hacemos el análisis por centros, observamos que se alcanza la paridad en cuatro de ellos (a diferencia de 2018 en la que se alcanzaba en siete); dentro de estos, es la E.T.S. de Ingeniería Industrial donde la distribución por sexo está más equilibrada entre el PAS, llegando a alcanzar el equilibrio total.

En el resto de centros universitarios hay sobrerrepresentación femenina, siendo ésta más elevada en la Facultad de Comercio y Gestión, con una brecha de 75 puntos porcentuales.

TABLA 42. PAS DISTRIBUIDO POR CENTROS. AÑO 2022				
CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
BELLAS ARTES	11 (55,0%)	9 (45,0%)	20	0,90
FILOSOFIA Y LETRAS	15 (31,9%)	32 (68,1%)	47	1,36
CIENCIAS	30 (39,0%)	47 (61,0%)	77	1,22
CIENCIAS DE LA SALUD	13 (39,4%)	20 (60,6%)	33	1,21
MEDICINA	20 (32,8%)	41 (67,2%)	61	1,34
PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	8 (22,9%)	27 (77,1%)	35	1,54
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	10 (33,3%)	20 (66,7%)	30	1,33
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	16 (41,0%)	23 (59,0%)	39	1,18
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	15 (34,1%)	29 (65,9%)	44	1,32
COMERCIO Y GESTIÓN	1 (12,5%)	7 (87,5%)	8	1,75
DERECHO	7 (20,0%)	28 (80,0%)	35	1,60
ESTUDIOS SOCIALES Y DEL TRABAJO	11 (42,3%)	15 (57,7%)	26	1,15
TURISMO	3 (20,0%)	12 (80,0%)	15	1,60
E.T.S. DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	29 (51,8%)	27 (48,2%)	56	0,96
E.T.S. DE ARQUITECTURA	5 (31,3%)	11 (68,8%)	16	1,38
E.T.S. DE INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	13 (36,1%)	23 (63,9%)	36	1,28
E.T.S. DE INGENIERÍA INFORMÁTICA	17 (53,1%)	15 (46,9%)	32	0,94
TOTAL	224 (36,7%)	386 (63,3%)	610	1,27

GRÁFICA 16. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS EN LOS CENTROS. AÑO 2022 *



* Centros ordenados de menor a mayor presencia de mujeres del PAS

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

En los servicios centrales dependientes del Rectorado se concentra el 54% 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 50,3% y de trabajadores del 49,7%, por lo que se alcanza prácticamente una situación de equilibrio total.

El análisis por vinculación laboral muestra que en los servicios centrales dependientes del Rectorado se concentra el 53% del total de la plantilla de PAS de la UMA, siendo el porcentaje de trabajadoras (con respecto al total de mujeres que conforman la plantilla de PAS) destinadas a estos servicios del 48% y de trabajadores (con respecto al total de hombres que conforman la plantilla de PAS) del 58%. En la siguiente tabla puede verse el análisis por vinculación laboral.

**TABLA 43. PAS DISTRIBUIDO EN SERVICIOS CENTRALES SEGÚN VINCULACIÓN LABORAL.
AÑO 2022**

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
PERSONAL FUNCIONARIO	148 (37,8%)	244 (62,2%)	392	1,24
PERSONAL LABORAL	230 (62,5%)	138 (37,5%)	368	0,75
TOTAL P.A.S.	378 (49,7%)	382 (50,3%)	760	1,01

De las 760 personas que forman el colectivo de PAS funcionario, el 52% están destinadas a plazas adscritas a los servicios centrales: de las 502 funcionarias, el 49% están destinadas a servicios centrales; de los 258 funcionarios, el 57% están destinados a servicios centrales.

De las 685 personas que pertenecen al colectivo de PAS laboral, el 54% están destinadas a plazas adscritas a los servicios centrales: de las 295 trabajadoras laborales, el 47% están destinadas a servicios centrales; de los 390 trabajadores laborales, el 59% están destinados a servicios centrales.

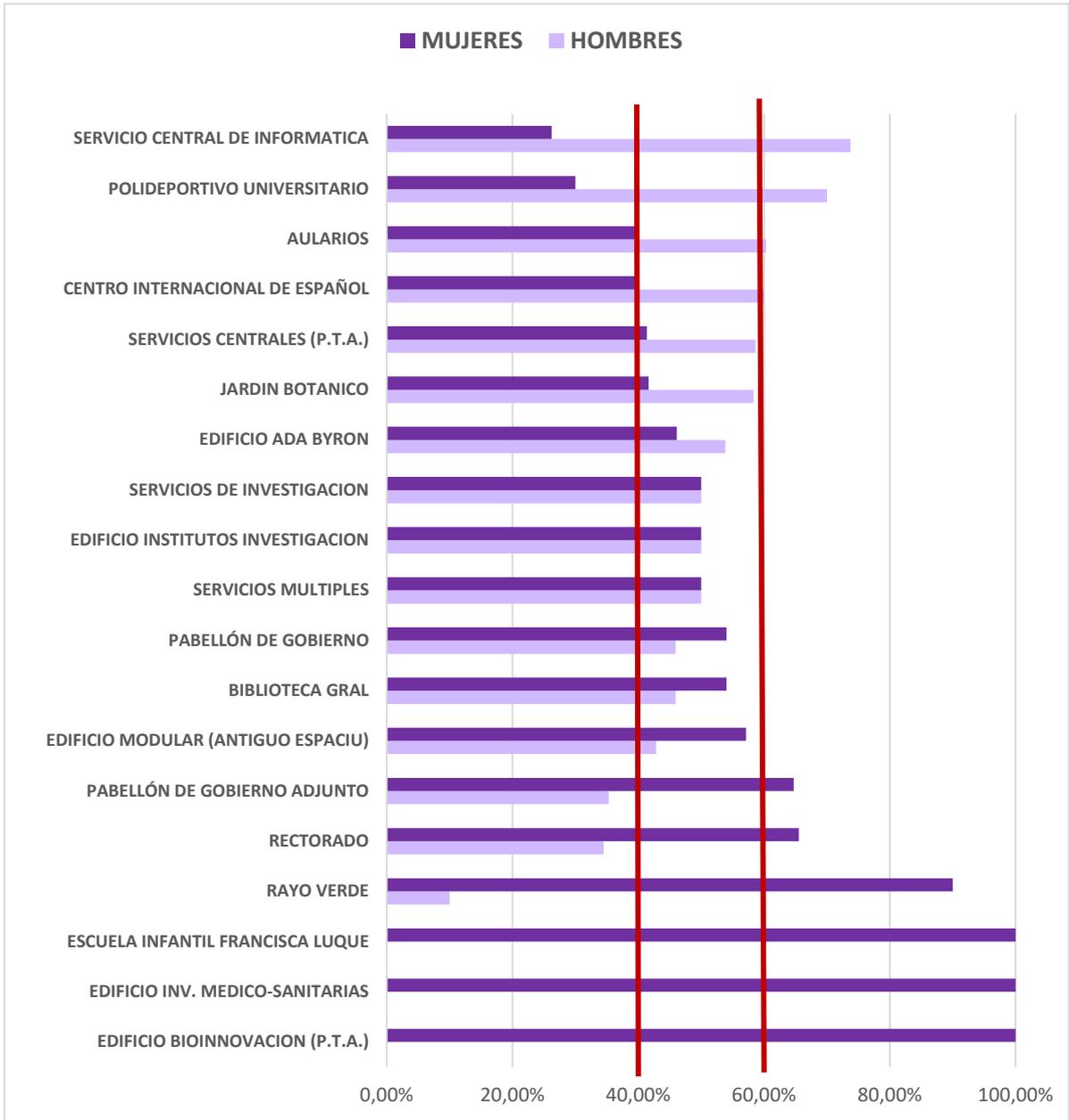
Hay representación equilibrada entre hombres y mujeres en 7 edificios; en 7 de ellos hay una sobrerrepresentación femenina y, en 6 una sobrerrepresentación masculina. El edificio en el que hay destinado más PAS es el Pabellón de Gobierno, reflejándose paridad entre ambos sexos y una situación cercana al equilibrio.

El servicio central que arroja un IPRHM de 2 es la Escuela Infantil; esto nos indica que el 100% de las personas destinadas son mujeres, ya que esta profesión laboral está ligada tradicionalmente a tareas de cuidados.

TABLA 44. DISTRIBUCIÓN DEL PAS EN LOS DISTINTOS SERVICIOS CENTRALES. AÑO 2022

EDIFICIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAYO VERDE	3 (15,8%)	16 (84,2%)	19	1,68
EDIFICIO SERVICIOS MÚLTIPLES	13 (43,3%)	17 (56,7%)	30	1,13
PABELLÓN DE GOBIERNO	112 (51,9%)	104 (48,1%)	216	0,96
PABELLÓN DE GOBIERNO ADJUNTO	14 (46,7%)	16 (53,3%)	30	1,07
RECTORADO	28 (32,2%)	59 (67,8%)	87	1,36
EDIFICIO ADA BYRON	9 (50,0%)	9 (50,0%)	18	1,00
EDIFICIO BIOINNOVACIÓN (P.T.A.)	1 (100%)	0 (0%)	1	0,00
EDIFICIO INSTITUTOS INVESTIGACIÓN	14 (58,3%)	10 (41,7%)	24	0,83
EDIFICIO INV. MEDICO-SANITARIAS	0 (0%)	6 (100%)	6	2,00
EDIFICIO MODULAR (ANTIGUO ESPACIU)	3 (37,5%)	5 (62,5%)	8	1,25
FINCA DE SAN JULIÁN	2 (100%)	0 (0%)	2	0,00
JARDÍN BOTÁNICO	10 (62,5%)	6 (37,5%)	16	0,75
AULARIOS	79 (60,8%)	51 (39,2%)	130	0,78
BIBLIOTECA GENERAL	17 (47,2%)	19 (52,8%)	36	1,06
CENTRO INTERNACIONAL DE ESPAÑOL	5 (50,0%)	5 (50,0%)	10	1,00
CENTRO DE INTERPRETACIÓN ANIMAL	3 (30,0%)	7 (70,0%)	10	1,40
ESCUELA INFANTIL FRANCISCA LUQUE	0 (0%)	17 (100%)	17	2,00
SERVICIO CENTRAL DE INFORMÁTICA	53 (74,6%)	18 (25,4%)	71	0,51
POLIDEPORTIVO UNIVERSITARIO	37 (74,0%)	13 (26,0%)	50	0,52
SERVICIOS CENTRALES (P.T.A.)	6 (42,9%)	8 (57,1%)	14	1,14
SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN	15 (37,5%)	25 (62,5%)	40	1,25
TOTAL	424 (50,8%)	411 (49,2%)	835	0,98

GRÁFICA 17. DISTRIBUCIÓN DEL PAS EN SERVICIOS CENTRALES*. AÑO 2022



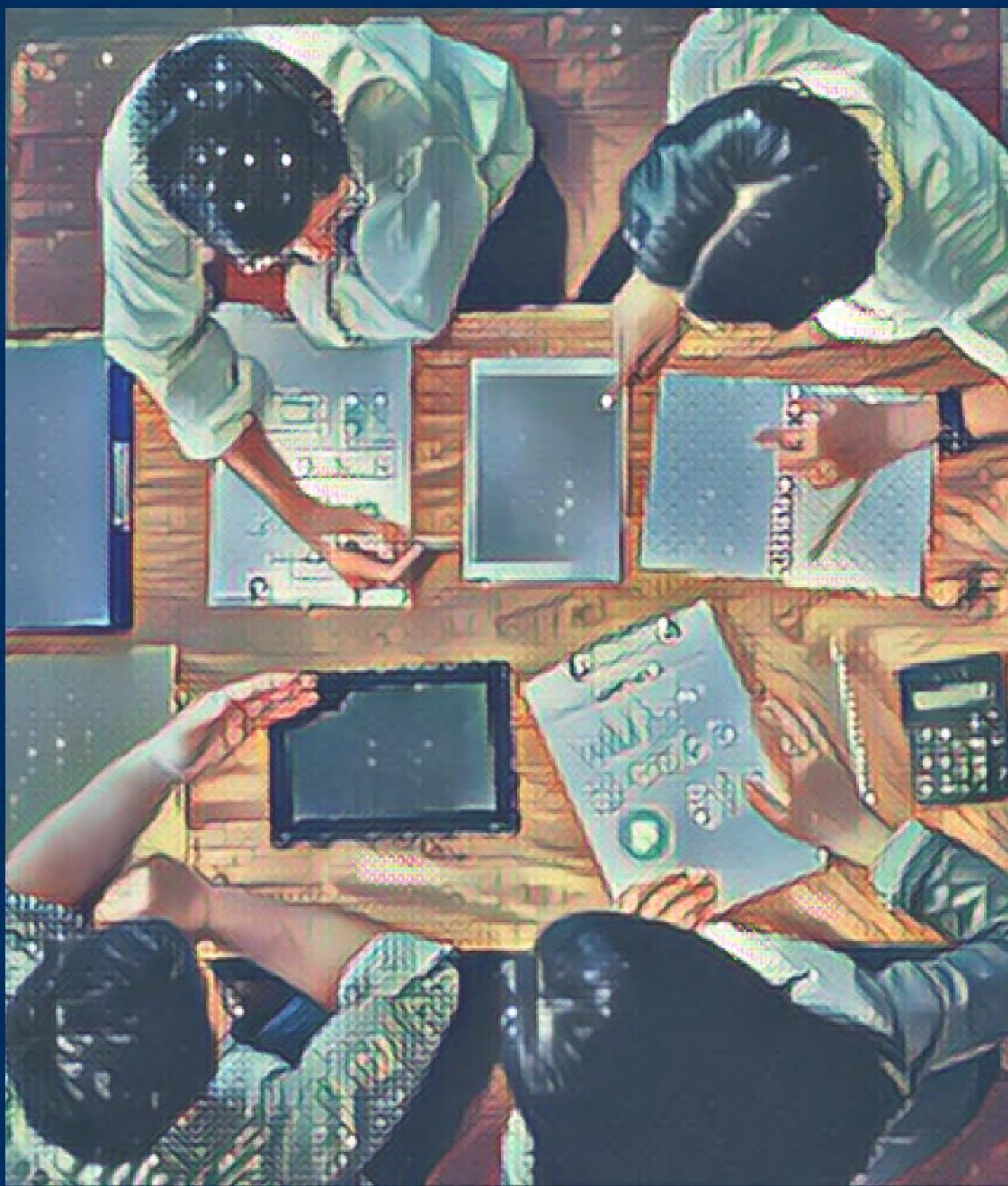
*Servicios centrales ordenados de menor a mayor presencia de mujeres del PAS.

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





2.4. AUDITORIA SALARIAL



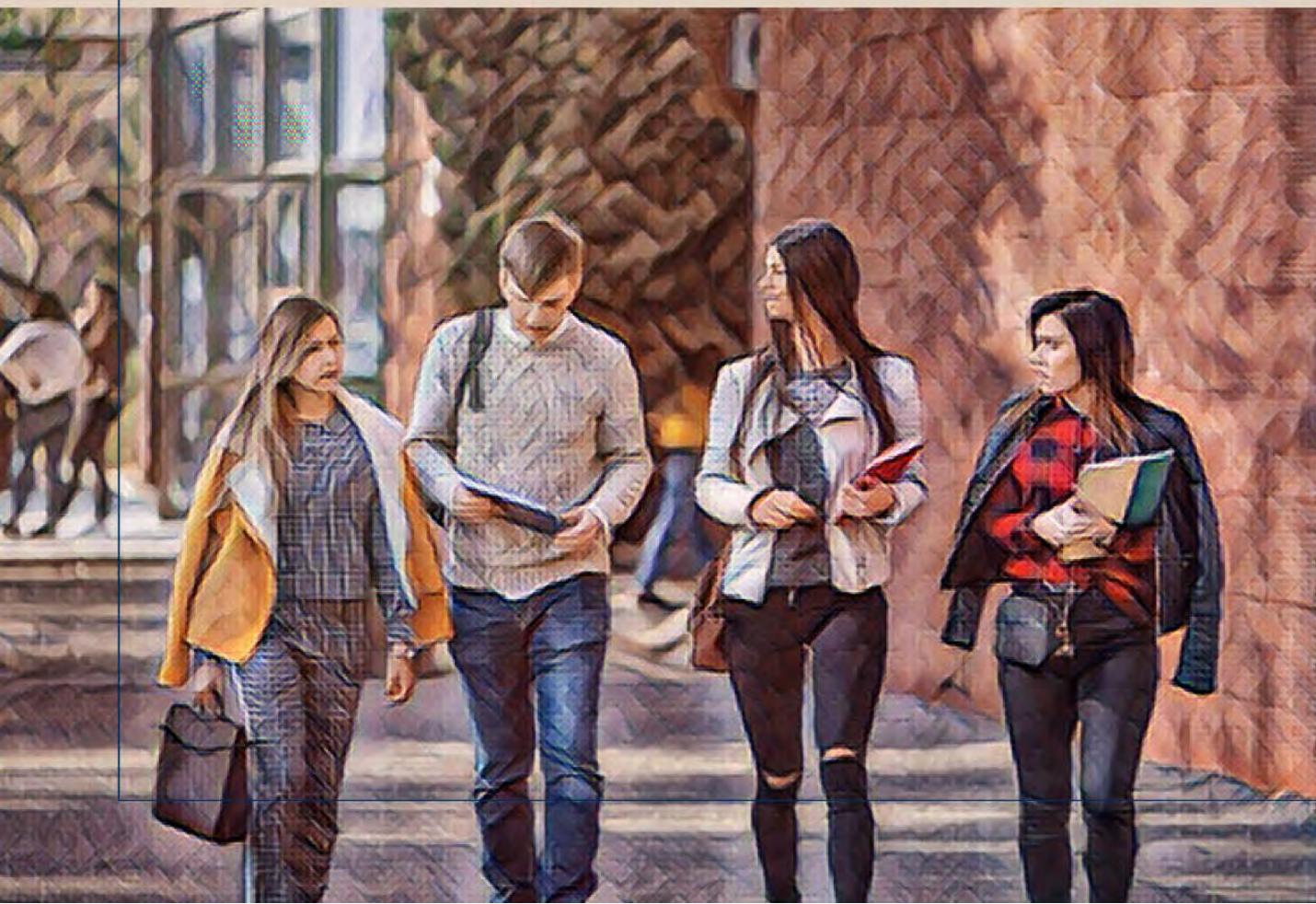
El Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE publicaron en 2021 el informe *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*. Evidencia casi un 11% de brecha salarial entre hombres y mujeres en el sistema universitario público, agravada en los complementos salariales hasta casi un 17%. Según se indica en la Introducción de este IV Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Málaga, el Real Decreto 901/2020, sin aludir a las universidades, sino refiriéndose a las empresas, concreta que la auditoría salarial con perspectiva de género ha de formar parte de todo plan de igualdad, y ello en aras de detectar y adoptar medidas, no ya contra improbables situaciones de discriminación salarial de género, sino contra previsibles brechas salariales entre mujeres y hombres.

Se ofrece como [Anexo I](#) la auditoría salarial realizada por la Gerencia de la Universidad de Málaga respecto de la liquidación presupuestaria del ejercicio 2021, tanto para el PAS como para el PDI, teniendo en consideración las diferencias internas a cada sector del personal, sea por el régimen jurídico o por la categoría profesional de su vinculación. En concreto, en el caso del PDI se ha realizado un análisis por antigüedad, régimen jurídico, dedicación y categoría profesional, y en el del PAS se ha llevado a cabo atendiendo a la antigüedad, el régimen jurídico, la categoría o escala y el grupo.

Según queda oportunamente analizado, la retribución media de los hombres es superior a la de las mujeres en más de un punto porcentual en las cátedras, tanto de universidad como de escuela universitaria, y en las titularidades de universidad, así como en el profesorado asociado y en el visitante. Por el contrario, la retribución media es superior a la del PDI masculino correspondiente entre las profesoras contratadas doctoras, entre las colaboradoras y entre las eméritas. Respecto del PAS, la brecha salarial de más de un punto porcentual en contra de las mujeres se aprecia en los tres grupos superiores de los cuatro que conforman el personal laboral y tanto en el primero como en el tercer subgrupo del personal funcionario, no observándose sino menos de un uno por ciento de diferencia entre la retribución medida de las mujeres (59.407 €) y de los hombres (58.685 €) en el subgrupo A2.



2.5. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO



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

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

Como se puede observar en la tabla 64, la distribución del estudiantado de nuevo ingreso 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 con una diferencia de 68 puntos porcentuales.

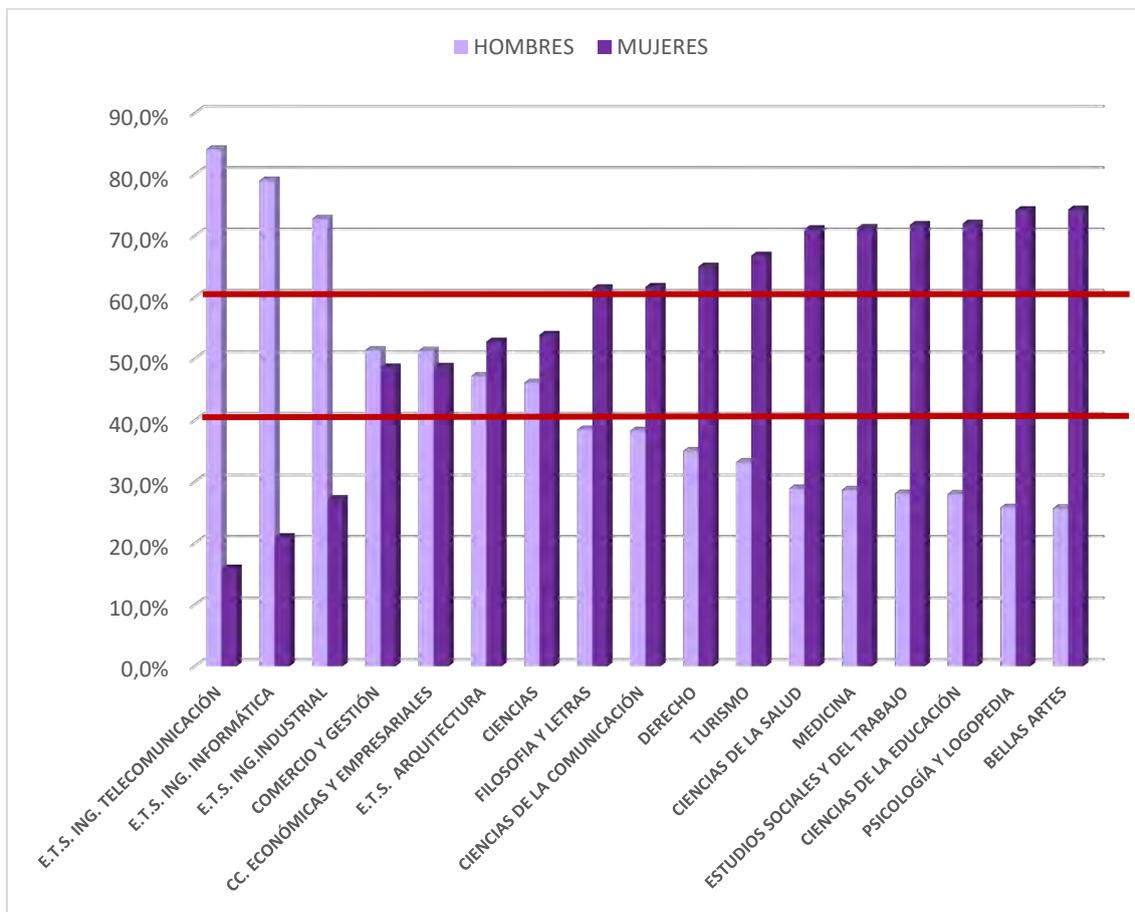
En cuatro centros hay paridad entre ambos sexos, estando Comercio y Gestión y CC. Económicas y Empresariales más cerca del equilibrio total.

En diez centros hay una sobrerrepresentación femenina, siendo la Facultad de Bellas Artes donde la brecha de género es más amplia, seguida de Psicología y Logopedia.

TABLA 45. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO POR CENTROS. CURSO 2021/2022

CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
BELLAS ARTES	29 (25,7%)	84 (74,3%)	113	1,49
FILOSOFIA Y LETRAS	417 (38,5%)	667 (61,5%)	1.084	1,23
CIENCIAS	309 (46,1%)	361 (53,9%)	670	1,08
CIENCIAS DE LA SALUD	125 (28,9%)	307 (71,1%)	432	1,42
MEDICINA	53 (28,6%)	132 (71,4%)	185	1,43
PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	116 (25,8%)	334 (74,2%)	450	1,48
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	184 (38,3%)	296 (61,7%)	480	1,23
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	397 (28,0%)	1.023 (72,0%)	1.420	1,44
CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	474 (51,3%)	450(48,7%)	924	0,97
COMERCIO Y GESTIÓN	216 (51,4%)	204 (48,6%)	420	0,97
DERECHO	265 (35,0%)	493 (65,0%)	758	1,30
ESTUDIOS SOCIALES Y DEL TRABAJO	133 (28,2%)	339 (71,8%)	472	1,44
TURISMO	100 (33,2%)	201 (66,8%)	301	1,34
E.T.S. ING.INDUSTRIAL	681 (72,8%)	254 (27,2%)	935	0,54
E.T.S. ARQUITECTURA	60 (47,2%)	67 (52,8%)	127	1,06
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIÓN	312 (84,1%)	59 (15,9%)	371	0,32
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	369 (79,0%)	98 (21,0%)	467	0,42
TOTAL	4.240 (44,1%)	5.369 (55,9%)	9.609	1,12

GRÁFICA 18. DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO*. CURSO 2021/2022



Fuente: Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social. Elaborado por la Unidad de Igualdad de la UMA.
*Centros ordenado de menor a mayor representatividad de alumnas.

Si hacemos el análisis por ramas de conocimiento, de los nueve Grados de la rama de Arte y Humanidades observamos que no se cumple la paridad en ninguno, siendo el Grado en Filología Clásica junto con el de Historia del Arte donde la incorporación de nuevo alumnado en el curso 2021/2022 está más lejos de la paridad, habiendo una sobrerrepresentación femenina en estas titulaciones. Si hablamos de infrarrepresentación femenina, se produce en tres Grados de esta rama del conocimiento (Filosofía, Geografía y Gestión del Territorio e Historia).

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 femenina.

En la rama de Ciencias de la Salud, observamos que de los siete Grados ofertados solo 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 22 Grados que se imparten se cumple la paridad en nueve de ellos, habiendo en el resto sobrerrepresentación femenina en nuevas matriculaciones.

En la rama de Ingeniería y Arquitectura de los 22 Grados impartidos por las distintas E.T.S., solo se cumple la paridad en cuanto a las nuevas matriculaciones en cuatro Grados, habiendo en el resto infrarrepresentación femenina.

TABLA 46. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADOS SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOMIENTO. CURSO 2021/2022

GRADOS UNIVERSITARIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAMA ARTE Y HUMANIDADES	333 (38,5%)	531 (81,2%)	864	1,23
F. BELLAS ARTES	16 (18,8%)	69 (81,2%)	85	1,62
BELLAS ARTES	16 (18,8%)	69 (81,2%)	85	1,62
F. FILOSOFÍA Y LETRAS	317 (40,6%)	462 (59,4%)	779	1,18
ESTUDIOS INGLESES	54 (31,0%)	120 (69,0%)	174	1,38
FILOLOGÍA CLÁSICA	5 (20,0%)	20 (80,0%)	25	1,60
FILOLOGÍA HISPÁNICA	14 (25,5%)	41 (74,5%)	55	1,49
FILOSOFÍA	43 (64,2%)	24 (35,8%)	67	0,72
GEOGRAFÍA Y GESTIÓN DEL TERRITORIO	16 (72,7%)	6 (27,3%)	22	0,55
HISTORIA DEL ARTE	23 (22,3%)	80 (77,7%)	103	1,55
HISTORIA	125 (72,7%)	47 (27,3%)	172	0,55
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	37 (22,8%)	125 (77,2%)	162	1,54
RAMA DE CIENCIAS	230 (44,1%)	292 (55,9%)	522	1,12
F. DE CIENCIAS	230 (44,1%)	292 (55,9%)	522	1,12
BIOLOGÍA	63 (47,4%)	70 (52,6%)	133	1,05
BIOQUÍMICA	15 (23,1%)	50 (76,9%)	65	1,54
CC. AMBIENTALES	46 (47,4%)	51 (52,6%)	97	1,05
ING. QUÍMICA	32 (46,4%)	37 (53,6%)	69	1,07
MATEMÁTICAS	42 (51,2%)	40 (48,8%)	82	0,98
QUÍMICA	32 (42,1%)	44 (57,9%)	76	1,16
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	234 (25,9%)	670 (74,1%)	904	1,48
F. CIENCIAS DE LA SALUD	107 (28,1%)	274 (71,9%)	381	1,44
ENFERMERÍA	42 (23,9%)	134 (76,1%)	176	1,52
FISIOTERAPIA	42 (56,0%)	33 (44,0%)	75	0,88
PODOLOGÍA	14 (23,3%)	46 (76,7%)	60	1,53
TERAPIA OCUPACIONAL	9 (12,9%)	61 (87,1%)	70	1,74
F. MEDICINA	45 (26,5%)	125 (73,5%)	170	1,47
MEDICINA	45 (26,5%)	125 (73,5%)	170	1,47
F. PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	82 (23,2%)	271 (76,8%)	353	1,54
LOGOPEDIA	15 (20,3%)	59 (79,7%)	74	1,59
PSICOLOGÍA	67 (24,0%)	212 (76,0%)	279	1,52
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	1.265 (37,1%)	2.146 (62,9%)	3.411	1,26
F. DE COMUNICACIÓN	157 (39,0%)	246 (61,0%)	403	1,22
COMUNICACIÓN AUDIVISUAL	58 (44,6%)	72 (55,4%)	130	1,11
PERIODISMO	75 (54,0%)	64 (46,0%)	139	0,92
PUBLICIDAD Y RR.PP.	24 (17,9%)	110 (82,1%)	134	1,64
F. CC. DE LA EDUCACIÓN	140 (20,2%)	553 (79,8%)	693	1,60

EDUCACIÓN INFANTIL	9 (4,9%)	175 (95,1%)	184	1,90
EDUCACIÓN PRIMARIA	99 (31,1%)	219 (68,9%)	318	1,38
EDUCACIÓN SOCIAL	12 (18,5%)	53 (81,5%)	65	1,60
PEDAGOGÍA	20 (15,9%)	106 (84,1%)	126	1,68
F. CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	407 (52,4%)	370 (47,6%)	777	0,95
DOBLE GRADO EN ADE Y DERECHO	24 (32,0%)	51 (68,0%)	75	1,36
ADE	166 (57,2%)	124 (42,8%)	290	0,86
DOBLE GRADO EN ECONOMIA Y ADE	37 (49,3%)	38 (50,7%)	75	1,01
ECONOMÍA	62 (48,8%)	65 (51,2%)	127	1,02
FINANZAS Y CONTAB.	79 (61,2%)	50 (38,8%)	129	0,78
DOBLE GRADO FIN. Y CONTAB/ADE	39 (48,1%)	42 (51,9%)	81	1,04
F. DE COMERCIO Y GESTIÓN	205 (53,4%)	179 (46,6%)	384	0,93
GESTIÓN Y ADMINISTRAC. PÚBLICA	49 (66,2%)	25 (33,8%)	74	0,68
MARKETING E INVESTG. MERCADO	156 (50,3%)	154 (49,7%)	310	0,99
F. DE DERECHO	150 (31,9%)	320 (68,1%)	470	1,36
CRIMINOLOGÍA	32 (28,3%)	81 (71,7%)	113	1,43
DERECHO	118 (33,1%)	239 (66,9%)	357	1,34
F. ESTUDIOS SOC. Y DEL TRABAJO	121 (27,3%)	322 (72,7%)	443	1,45
ESTUDIOS DE ASIA ORIENTAL	5 (9,8%)	46 (90,2%)	51	1,80
RELACIONES LABORALES Y RRHH	94 (41,4%)	133 (58,6%)	227	1,17
TRABAJO SOCIAL	22 (13,3%)	143 (86,7%)	165	1,73
F. DE TURISMO	85 (35,3%)	156 (64,7%)	241	1,29
TURISMO	62 (33,9%)	121 (66,1%)	183	1,32
CC. GASTRONÓMICAS Y G. HOTELERA	23 (39,7%)	35 (60,3%)	58	1,21
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	1.158 (75,0%)	387 (25,0%)	1.545	0,50
E.T.S. INGENIERÍA. INDUSTRIAL	565 (72,3%)	217 (27,7%)	782	0,55
ING. DE LA ENERGÍA	43 (65,2%)	23 (34,8%)	66	0,70
ING. DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL	52 (65,8%)	27 (34,2%)	79	0,68
DG. ING. ELEC. INDUSTRIAL/ ELÉCTRICA	18 (90,0%)	2 (10,0%)	20	0,20
ING. ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	47 (79,7%)	12 (20,3%)	59	0,41
ING. ELEC., ROBÓTICA Y MECATRÓNICA	63 (77,8%)	18 (22,2%)	81	0,44
DOBLE GRADO ING. ELÉCTRICA / MECÁNICA	28 (100,0%)	0 (0,0%)	28	0,00
ING. ELÉCTRICA	49 (79,0%)	13 (21,0%)	62	0,42
ING. EN DISEÑO IND. Y DES. DEL PRODUCTO	34 (47,9%)	37 (52,1%)	71	1,04
ING. TECNOLOGÍAS INDUSTRIALES	120 (67,8%)	57 (32,2%)	177	0,64
DG. I. MECÁNICA-DIS.IND. Y DES. PRODUCTO	15 (55,6%)	12 (44,4%)	27	0,89
ING. MECÁNICA	96 (85,7%)	16 (14,3%)	112	0,29
E.T.S. DE ARQUITECTURA	38 (44,2%)	48 (55,8%)	86	1,12
FUNDAMENTOS DE ARQUITECTURA	38 (44,2%)	48 (55,8%)	86	1,12
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIONES	251 (85,1%)	44 (14,9%)	295	0,30
ING. SIST. TELECOMUNICACIÓN	57 (85,1%)	10 (14,9%)	67	0,30
ING. SIST. ELECTRÓNICOS	51 (86,4%)	8 (13,6%)	59	0,27
ING. SONIDO E IMAGEN	44 (81,5%)	10 (18,5%)	54	0,37
ING. TECN. DE TELECOMUNICACIÓN	29 (93,5%)	2 (6,5%)	31	0,13
ING. TELEMÁTICA	56 (81,2%)	13 (18,8%)	69	0,38

DG TEC.COMUNIC/MATEMÁTICAS	14 (93,3%)	1 (6,7%)	15	0,13
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	304 (79,6%)	78 (20,4%)	363	0,41
ING. DE COMPUTADORES	60 (93,8%)	4 (6,3%)	64	0,13
ING. DE LA SALUD	26 (41,3%)	37 (58,7%)	63	1,17
ING. DEL SOFTWARE	86 (90,5%)	9 (9,5%)	95	0,19
ING. INFORMÁTICA	132 (82,5%)	28 (17,5%)	160	0,35
TOTAL	3.220 (44,4%)	4.026 (55,6%)	7.246	1,11

Evolución del estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Grado

Tal y como se observa en la tabla siguiente, la evolución del estudiantado de nuevo ingreso en las titulaciones de Grado ha experimentado un ligero decrecimiento en los últimos cursos académicos, pero se sigue manteniendo la paridad entre hombres y mujeres.

TABLA 47. 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 (49,5%)	3.893 (50,5%)	7.705	1,01
2017-2018	3.554 (47,2%)	3.983 (52,8%)	7.537	1,06
2021-2022	3.231 (43,9%)	4.129 (56,1%)	7.360	1,12

Si hacemos el análisis por ramas de conocimiento observamos que en todas ellas, salvo en la de Ciencias, no se cumple la paridad en cuanto a la incorporación de nuevo estudiantado en el curso 2021/2022 al igual que la tendencia de años anteriores.

TABLA 48. 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 42,1%	534 57,9%	298 49,3%	307 50,7%	276 29,1%	674 70,9%	1.448 39,4%	2.229 60,6%	1.539 80,8%	366 19,2%
2017/18	344 39,9%	519 60,1%	272 52,1%	250 47,9%	254 26,4%	707 73,6%	1.317 37,9%	2.156 62,1%	1.367 79,6%	351 20,4%
2021/22	333 35,7%	600 64,3%	230 44,1%	292 55,9%	254 26,4%	707 73,6%	1.265 37,1%	2.146 62,9%	1.149 75,0%	384 25,0%

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

Tal y como observamos en la siguiente tabla, en el curso 2021/2022, el total de nuevo estudiantado matriculado en másteres oficiales es paritario. En la rama de Arte y Humanidades, de los doce másteres oficiales ofertados se cumple la paridad en cinco de ellos, habiendo sobrerrepresentación femenina de nuevas matriculaciones en cinco de ellos e infrarrepresentación femenina en dos. En la rama de Ciencias, de los nueve másteres oficiales ofertados, se cumple la paridad en cinco, siendo los más alejados de la misma el de Hidráulica Ambiental y el de Matemáticas. En la rama de Ciencias de la Salud observamos que de los seis Másteres oficiales ofertados solo se cumple la paridad en uno de ellos; en cuatro de ellos hay sobrerrepresentación de alumnas e infrarrepresentación de ellas en el Máster de Investigación

en actividad física y deporte. En la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas de los 28 Másteres oficiales impartidos se cumple la paridad en doce de ellos; en el resto, salvo en uno, hay sobrerrepresentación femenina de nuevas matriculaciones. En la rama de Ingeniería y Arquitectura de los 17 másteres oficiales impartidos por las distintas E.T.S. solo se cumple la paridad en cuatro de ellos, habiendo infrarrepresentación femenina en el resto, no habiendo ningún nuevo ingreso de alumnas en tres de ellos.

TABLA 49. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN MÁSTERES UNIVERSITARIOS SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022

MÁSTERES UNIVERSITARIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAMA ARTE Y HUMANIDADES	106 (39,7%)	161 (60,3%)	267	1,21
F. BELLAS ARTES	13 (46,4%)	15 (53,6%)	28	1,07
PRODUCCIÓN ARTÍSTICA INTERDISCIPLINAR	13 (46,4%)	15 (53,6%)	28	1,07
F. FILOSOFÍA Y LETRAS	93 (38,9%)	146 (61,1%)	239	1,22
ERASMUS MUNDUS EN TECNOLOGÍAS DE LA TRADUCCIÓN Y LA INTERPRETACIÓN /EUROPEAN MASTERS IN TE	4 (40,0%)	6 (60,0%)	10	1,20
PLANIFICACIÓN, GOBERNANZA Y LIDERAZGO TERRITORIAL	10 (71,4%)	4 (28,6%)	14	0,57
DESARROLLOS SOCIALES DE LA CULTURA ARTÍSTICA	11 (39,3%)	17 (60,7%)	28	1,25
MUNDO IBÉRICO MEDIEVAL: HISPANIA, AL-ANDALUS Y SEFARAD	16 (64,0%)	9 (36,0%)	25	0,72
ESTUDIOS INGLESES Y COMUNICACIÓN MULTILINGÜE E INTERCULTURAL	12 (37,5%)	20 (62,5%)	32	1,25
ESTUDIOS SUPERIORES DE LENGUA ESPAÑOLA	2 (20,0%)	8 (80,0%)	10	1,60
FILOSOFÍA, CIENCIA Y CIUDADANÍA	5 (41,7%)	7 (58,3%)	12	1,17
GESTIÓN DEL PATRIMONIO LITERARIO Y LINGÜÍSTICO ESPAÑOL	6 (28,6%)	15 (71,4%)	21	1,43
IGUALDAD Y GÉNERO	7 (19,4%)	29 (80,6%)	36	1,61
PATRIMONIO HISTÓRICO Y LITERARIO DE LA ANTIGÜEDAD	10 (50,0%)	10 (50,0%)	20	1,00
TRADUCCIÓN PARA EL MUNDO EDITORIAL	10 (32,3%)	21 (67,7%)	31	1,35
RAMA DE CIENCIAS	79 (53,4%)	69 (46,6%)	148	0,93
F. DE CIENCIAS	79 (53,4%)	69 (46,6%)	148	0,93
QUÍMICA APLICADA	11 (73,3%)	4 (26,7%)	15	0,53
ANÁLISIS Y GESTIÓN AMBIENTAL	9 (39,1%)	14 (60,9%)	23	1,22
BIOLOGÍA CELULAR Y MOLECULAR	11 (50,0%)	11 (50,0%)	22	1,00
BIOTECNOLOGÍA AVANZADA	10 (47,6%)	11 (52,4%)	21	1,05
DIVERSIDAD BIOLÓGICA Y MEDIO AMBIENTE	11 (55,0%)	9 (45,0%)	20	0,90
HIDRÁULICA AMBIENTAL	2 (100,0%)	0 (0,0%)	2	0,00
INGENIERÍA QUÍMICA	3 (33,3%)	6 (66,7%)	9	1,33
MATEMÁTICAS	14 (87,5%)	2 (12,5%)	16	0,25
RECURSOS HÍDRICOS Y MEDIO AMBIENTE	8 (40,0%)	12 (60,0%)	20	1,20
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	63 (38,0%)	103 (62,0%)	166	1,24
F. CIENCIAS DE LA SALUD	18 (35,3%)	33 (64,7%)	51	1,29
NUEVAS TENDENCIAS INV. EN CC DE LA SALUD	8 (36,4%)	14 (63,6%)	22	1,27
SALUD INTERNACIONAL	10 (34,5%)	19 (65,5%)	29	1,31
F. MEDICINA	8 (53,3%)	7 (46,7%)	15	0,93

ECONOMÍA DE LA SALUD, GESTIÓN SANITARIA Y USO RACIONAL DEL MEDICAMENTO	8 (53,3%)	7 (46,7%)	15	0,93
F. PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	37 (37,0%)	63 (63,0%)	100	1,26
INV. E INTERVENCIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	5 (15,6%)	27 (84,4%)	32	1,69
INV. EN ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	23 (71,9%)	9 (28,1%)	32	0,56
PSICOLOGÍA GENERAL SANITARIA	6 (18,2%)	27 (81,8%)	33	1,64
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	577 (38,1%)	938 (61,9%)	1515	1,24
F. DE COMUNICACIÓN	27 (35,1%)	50 (64,9%)	77	1,30
CREACIÓN AUDIOVISUAL Y ARTES ESCÉNICAS	9 (31,0%)	20 (69,0%)	29	1,38
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA E INNOVACIÓN EN COMUNICACIÓN	8 (29,6%)	19 (70,4%)	27	1,41
INV. MEDIOS DE COMUNICACIÓN, AUDIENCIAS Y PRÁCTICA PROFESIONAL EN EUROPA	10 (47,6%)	11 (52,4%)	21	1,05
F. CC. DE LA EDUCACIÓN	330 (37,6%)	548 (62,4%)	878	1,25
CAMBIO SOCIAL Y PROFESIONES EDUCATIVAS	5 (18,5%)	22 (81,5%)	27	1,63
CULTURA DE PAZ, CONFLICTOS, EDUCACIÓN Y DERECHOS HUMANOS	8 (26,7%)	22 (73,3%)	30	1,47
EDUCACIÓN AMBIENTAL	6 (60,0%)	4 (40,0%)	10	0,80
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE INNOVACIÓN EDUCATIVA	6 (20,0%)	24 (80,0%)	30	1,60
PROF. ESO Y BACHILLERATO, FP Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS	272 (40,6%)	398 (59,4%)	670	1,19
PROF. ESO Y BACHILLERATO, F.P. Y ENS. IDIOMAS / EN FILOSOFÍA, CIENCIA Y CIUDADANÍA	8 (53,3%)	7 (46,7%)	15	0,93
PROF. ESO Y BACHILLERATO, F.P. Y ENS. IDIOMAS / EN ESTUDIOS INGLESES Y COMUNICACIÓN MULTILINGÜE E INTERCULTURAL	4 (36,4%)	7 (63,6%)	11	1,27
PROF. ESO Y BACHILLERATO, F.P. Y ENS. DE IDIOMAS / EN GESTIÓN DEL PATRIMONIO LITERARIO Y LINGÜÍSTICO ESPAÑOL	4 (36,4%)	7 (63,6%)	11	1,27
PROF. ESO Y BACHILLER., F.P. Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS/ EN MATEMÁT.	11 (68,8%)	5 (31,3%)	16	0,63
PSICOPEDAGOGÍA	6 (10,3%)	52 (89,7%)	58	1,79
CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	67 (45,6%)	80 (54,4%)	147	1,09
ANÁLISIS ECONÓMICO Y EMPRESARIAL	15 (53,6%)	13 (46,4%)	28	0,93
CIENCIAS ACTUARIALES Y FINANCIERAS	10 (50,0%)	10 (50,0%)	20	1,00
COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y POLÍTICAS DE DESARROLLO	7 (31,8%)	15 (68,2%)	22	1,36
DIREC. Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - MBA	10 (34,5%)	19 (65,5%)	29	1,31
FINANZAS, BANCA Y SEGUROS	15 (62,5%)	9 (37,5%)	24	0,75
SOCIOLOGÍA APLICADA	10 (41,7%)	14 (58,3%)	24	1,17
FAC. DE COMERCIO Y GESTIÓN	11 (30,6%)	25 (69,4%)	36	1,39
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE MARKETING DIGITAL	11 (30,6%)	25 (69,4%)	36	1,39
F. DE DERECHO	115 (39,9%)	173 (60,1%)	288	1,20
ABOGACÍA	74 (45,1%)	90 (54,9%)	164	1,10
ASESORÍA JURÍDICA DE EMPRESAS	16 (45,7%)	19 (54,3%)	35	1,09
CRIMINALIDAD E INTERVENCIÓN SOCIAL EN MENORES	1 (3,0%)	32 (97,0%)	33	1,94
DERECHO PENAL Y POLÍTICA CRIMINAL	8 (29,6%)	19 (70,4%)	27	1,41
REGULACIÓN ECONÓMICA Y TERRITORIAL	16 (55,2%)	13 (44,8%)	29	0,90
F. ESTUDIOS SOC. Y DEL TRABAJO	12 (41,4%)	17 (58,6%)	29	1,17

CONSULTORÍA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL	12 (41,4%)	17 (58,6%)	29	1,17
F. DE TURISMO	15 (25,0%)	45 (75,0%)	60	1,50
DIRECCIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TURISMO	6 (18,8%)	26 (81,3%)	32	1,63
EN TURISMO ELECTRÓNICO: TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA GESTIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DEL TURISMO / E-TOURISM: APPLYING TECHNOLOGY TO TOURISM MANAGEMENT AND SALES	9 (32,1%)	19 (67,9%)	28	1,36
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	253 (76,2%)	79 (23,8%)	332	0,48
E.T.S. INGENIERÍA. INDUSTRIAL	116 (75,8%)	37 (24,2%)	153	0,48
I. INDUSTRIAL / HIDRÁULICA AMBIENTAL	4 (100,0%)	0 (0,0%)	4	0,00
I. INDUSTRIAL / INGENIERÍA MECATRÓNICA	3 (100,0%)	0 (0,0%)	3	0,00
INGENIERÍA INDUSTRIAL	61 (84,7%)	11 (15,3%)	72	0,31
INGENIERÍA MECATRÓNICA	17 (81,0%)	4 (19,0%)	21	0,38
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	12 (48,0%)	13 (52,0%)	25	1,04
REPRESENTAC. Y DISEÑO EN I. Y ARQUITECTURA	7 (50,0%)	7 (50,0%)	14	1,00
SIST. INTELIGENTES EN ENERGÍA Y TRANSPORTE	12 (85,7%)	2 (14,3%)	14	0,29
E.T.S. DE ARQUITECTURA	22 (53,7%)	19 (46,3%)	41	0,93
ARQUITECTURA	15 (51,7%)	14 (48,3%)	29	0,97
PROYECTOS ARQUITECTÓNICOS: DISEÑO AMBIENTAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	7 (58,3%)	5 (41,7%)	12	0,83
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIONES	61 (88,4%)	8 (11,6%)	69	0,23
INGENIERÍA ACÚSTICA	13 (81,3%)	3 (18,8%)	16	0,38
I. DE TELECOMUNICACIÓN / TELEMÁTICA Y REDES DE TELECOMUNICACIÓN	3 (60,0%)	2 (40,0%)	5	0,80
INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	9 (100,0%)	0 (0,0%)	9	0,00
SISTEMAS ELECTRÓNICOS PARA ENTORNOS INTELIGENTES	24 (92,3%)	2 (7,7%)	26	0,15
TELEMÁTICA Y REDES DE TELECOMUNICACIÓN	12 (92,3%)	1 (7,7%)	13	0,15
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	54 (78,3%)	15 (21,7%)	69	0,43
I. DEL SOFTWARE E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	26 (81,3%)	6 (18,8%)	32	0,38
INGENIERÍA INFORMÁTICA	27 (77,1%)	8 (22,9%)	35	0,46
TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE EMPRESAS	1 (50,0%)	1 (50,0%)	2	1,00
TOTAL	1.005 (50,5%)	984 (49,5%)	1.989	0,99

2.5.2. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN CENTROS PROPIOS

A. 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, de los diez grados ofertados en ninguno de ellos se cumple la paridad, siendo el doble Grado en Educación Primaria/Estudios Ingleses el que está más alejado de la paridad, habiendo una sobrerrepresentación femenina de alumnas que supone una distancia porcentual de 78 puntos con respecto a la presencia masculina.

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, de los siete grados ofertados por los distintos centros solo se cumple la paridad en el Grado de Fisioterapia, habiendo sobrerrepresentación femenina en el resto de matriculaciones y siendo más distante ésta con respecto a la masculina en el Grado de Logopedia.

En la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, se cumple la paridad en 11 de los 22 grados que se imparten, con sobrerrepresentación femenina en 12 de ellos, siendo el más alejado del equilibrio el Grado en Educación Infantil. En ningún Grado de esta rama hay sobrerrepresentación masculina.

En la rama de Ingeniería y Arquitectura, de los 24 Grados impartidos, solo se cumple la paridad en cuatro: Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo del Producto, Ingeniería de la Salud, Arquitectura y Fundamentos de Arquitectura. El resto tiene sobrerrepresentación masculina, estando más alejados de la paridad los Grados de Ingeniería Mecánica, Ingeniería del Software e Ingeniería de Computadores, así como los dobles grados en Ingeniería Eléctrica y Mecánica e Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación y Matemáticas.

TABLA 50. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN GRADO SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022

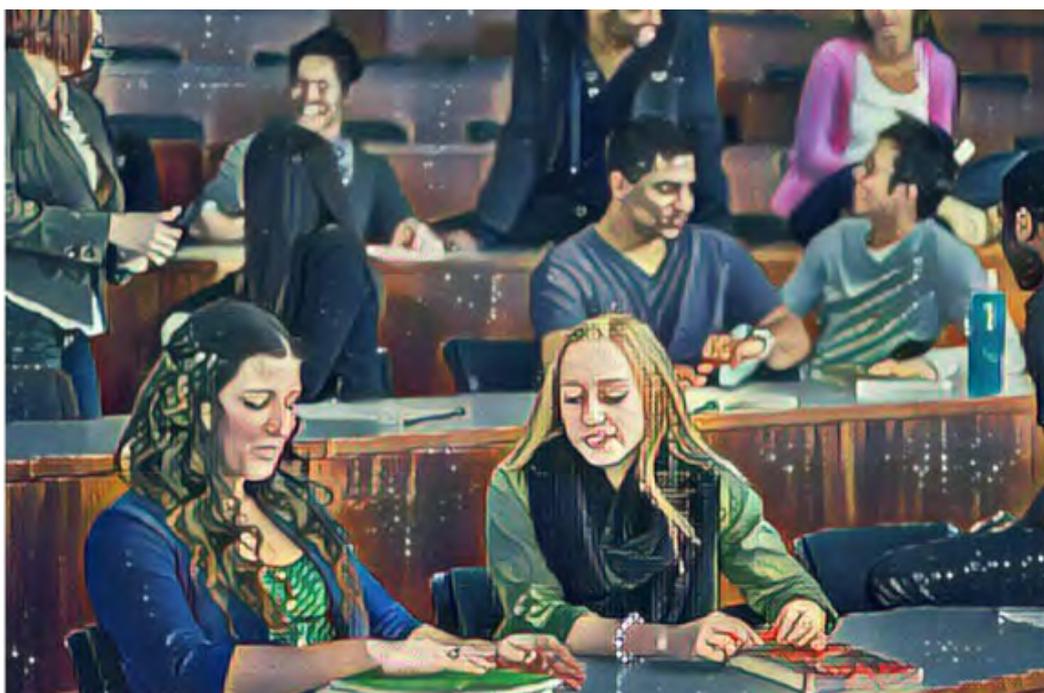
GRADOS UNIVERSITARIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAMA ARTE Y HUMANIDADES	1.245 (35,0%)	2.314 (65,0%)	3.559	1,30
F. BELLAS ARTES	82 (21,6%)	298 (78,4%)	380	1,57
BELLAS ARTES	82 (21,6%)	298 (78,4%)	380	1,57
F. FILOSOFÍA Y LETRAS	1.163 (36,6%)	2.016 (63,4%)	3.179	1,27
DG EDUCACIÓN PRIMARIA / ESTUDIOS INGLESES	19 (11,0%)	153 (89,0%)	172	1,78
ESTUDIOS INGLESES	221 (29,7%)	522 (70,3%)	743	1,41
FILOLOGÍA CLÁSICA	28 (23,7%)	90 (76,3%)	118	1,53
FILOLOGÍA HISPÁNICA	50 (21,2%)	186 (78,8%)	236	1,58
FILOSOFÍA	131 (60,6%)	85 (39,4%)	216	0,79
GEOGRAFÍA Y GESTIÓN DEL TERRITORIO	67 (69,1%)	30 (30,9%)	97	0,62
HISTORIA DEL ARTE	92 (25,1%)	275 (74,9%)	367	1,50
HISTORIA	427 (70,1%)	182 (29,9%)	609	0,60
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	128 (20,6%)	493 (79,4%)	621	1,59
RAMA DE CIENCIAS	1.051 (45,9%)	1.239 (54,1%)	2.290	1,08
F. DE CIENCIAS	1.051 (45,9%)	1.239 (54,1%)	2.290	1,08
BIOLOGÍA	287 (42,6%)	387 (57,4%)	674	1,15
BIOQUÍMICA	95 (33,3%)	190 (66,7%)	285	1,33
CC. AMBIENTALES	205 (50,9%)	198 (49,1%)	403	0,98
ING. QUÍMICA	119 (46,1%)	139 (53,9%)	258	1,08
MATEMÁTICAS	206 (56,7%)	157 (43,3%)	363	0,87
QUÍMICA	139 (45,3%)	168 (54,7%)	307	1,09
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1.044 (26,8%)	2.845 (73,2%)	3.889	1,46
F. CIENCIAS DE LA SALUD	377 (26,9%)	1.024 (73,1%)	1.401	1,46
ENFERMERÍA	128 (20,1%)	509 (79,9%)	637	1,60
FISIOTERAPIA	146 (52,9%)	130 (47,1%)	276	0,94
PODOLOGÍA	69 (27,0%)	187 (73,0%)	256	1,46
TERAPIA OCUPACIONAL	34 (14,7%)	198 (85,3%)	232	1,71
F. MEDICINA	350 (33,5%)	695 (66,5%)	1.045	1,33
MEDICINA	350 (33,5%)	695 (66,5%)	1.045	1,33
F. PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	317 (32,0%)	1.126 (78,0%)	1.443	1,56
LOGOPEDIA	35 (11,9%)	260 (88,1%)	295	1,76
PSICOLOGÍA	282 (24,6%)	866 (75,4%)	1.148	1,51
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	5.287 (37,9%)	8.650 (62,1%)	13.937	1,24
F. DE COMUNICACIÓN	633 (38,4%)	1.014 (61,6%)	1.647	1,23
COMUNICACIÓN AUDIVISUAL	261 (47,0%)	294 (53,0%)	555	1,06
PERIODISMO	257 (47,9%)	280 (52,1%)	537	1,04
PUBLICIDAD Y RR.PP.	115 (20,7%)	440 (79,3%)	555	1,59

F. CC. DE LA EDUCACIÓN	598 (22,3%)	2.089 (77,7%)	2.687	1,55
EDUCACIÓN INFANTIL	31 (4,7%)	628 (95,3%)	659	1,91
EDUCACIÓN PRIMARIA	447 (33,4%)	890 (66,6%)	1.337	1,33
EDUCACIÓN SOCIAL	47 (18,9%)	202 (81,1%)	249	1,62
PEDAGOGÍA	73 (16,5%)	369 (83,5%)	442	1,67
CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	1.729 (52,3%)	1.579 (47,7%)	3.308	0,95
DOBLE GRADO ADE / DERECHO	180 (41,7%)	252 (58,3%)	432	1,17
DOBLE GRADO EN ECONOMÍA / ADE	181 (45,1%)	220 (54,9%)	401	1,10
DOBLE GRADO FINANZAS Y CONTABILIDAD/ADE	105 (48,4%)	112 (51,6%)	217	1,03
ADE	608 (54,6%)	506 (45,4%)	1.114	0,91
ECONOMÍA	311 (58,6%)	220 (41,4%)	531	0,83
FINANZAS Y CONTABILIDAD	344 (56,1%)	269 (43,9%)	613	0,88
FAC. DE COMERCIO Y GESTIÓN	819 (51,4%)	773 (48,6%)	1.592	0,97
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	134 (50,4%)	132 (49,6%)	266	0,99
MARKETING E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	685 (51,7%)	641 (48,3%)	1326	0,97
F. DE DERECHO	686 (34,6%)	1.295 (65,4%)	1.981	1,31
CRIMINOLOGÍA	139 (30,2%)	322 (69,8%)	461	1,40
DERECHO	547 (36,0%)	973 (64,0%)	1520	1,28
F. ESTUDIOS SOC. Y DEL TRABAJO	499 (27,1%)	1.345 (72,9%)	1.844	1,46
ESTUDIOS DE ASIA ORIENTAL	31 (14,0%)	191 (86,0%)	222	1,72
RELACIONES LABORALES Y RRHH	391 (38,3%)	631 (61,7%)	1.022	1,23
TRABAJO SOCIAL	77 (12,8%)	523 (87,2%)	600	1,74
F. DE TURISMO	323 (36,8%)	555 (63,2%)	878	1,26
TURISMO	249 (34,4%)	475 (65,6%)	724	1,31
CIENCIAS GASTRONÓMICAS Y G. HOTELERA	74 (48,1%)	80 (51,9%)	154	1,04
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	4.976 (75,1%)	1.648 (24,9%)	6.624	0,50
E.T.S. INGENIERÍA. INDUSTRIAL	2.670 (75,1%)	887 (24,9%)	3.557	0,50
DOBLE GRADO ING.ELÉCTRICA/ING.MECÁNICA (PCEO)	151 (90,4%)	16 (9,6%)	167	0,19
DOBLE GRADO ING.ELECTRÓNICA INDUSTRIAL/ING. ELÉCTRICA ()	79 (79,0%)	21 (21,0%)	100	0,42
DOBLE GRADO ING.MECÁNICA/ING.DISEÑO INDUSTRIAL Y DESARROLLO DEL PRODUCTO ()	135 (61,1%)	86 (38,9%)	221	0,78
ING. DE LA ENERGÍA (UNIVERSIDAD DE MÁLAGA Y SEVILLA)	163 (69,1%)	73 (30,9%)	236	0,62
ING. DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL (UNIVERSIDAD DE MÁLAGA Y SEVILLA)	202 (65,6%)	106 (34,4%)	308	0,69
ING. ELÉCTRICA	178 (83,6%)	35 (16,4%)	213	0,33
ING. ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	223 (82,9%)	46 (17,1%)	269	0,34
ING. ELECTRÓNICA, ROBÓTICA Y MECATRÓNICA (UNIVERSIDAD DE MÁLAGA Y SEVILLA)	300 (78,9%)	80 (21,1%)	380	0,42
ING.EN DISEÑO INDUSTRIAL Y DESARROLLO DEL PRODUCTO	171 (46,8%)	194 (53,2%)	365	1,06
ING. EN TECNOLOGÍAS INDUSTRIALES	548 (77,1%)	163 (22,9%)	711	0,46

ING.MECÁNICA	520 (88,6%)	67 (11,4%)	587	0,23
E.T.S. DE ARQUITECTURA	210 (48,7%)	221 (51,3%)	431	1,03
ARQUITECTURA	22 (40,0%)	33 (60,0%)	55	1,20
FUNDAMENTOS DE ARQUITECTURA	188 (50,0%)	188 (50,0%)	376	1,00
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIONES	822 (77,8%)	234 (22,2%)	1.056	0,44
DOBLE GRADO ING.DE TECNOLOGÍAS DE TELECOMUNICACIÓN / MATEMÁTICAS	37 (90,2%)	4 (9,8%)	41	0,20
ING.DE SISTEMAS DE TELECOMUNICACIÓN	179 (78,9%)	48 (21,1%)	227	0,42
ING.DE SISTEMAS ELECTRÓNICOS	166 (81,0%)	39 (19,0%)	205	0,38
ING.DE SONIDO E IMAGEN	139 (65,9%)	72 (34,1%)	211	0,68
ING.DE TECNOLOGÍAS DE TELECOMUNICACIÓN	131 (76,6%)	40 (23,4%)	171	0,47
ING.TELEMÉTICA	170 (84,6%)	31 (15,4%)	201	0,31
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	1.274 (80,6%)	306 (19,4%)	1.580	0,39
DOBLE GRADO MATEMÁTICAS / INGENIERÍA INFORMÁTICA	39 (79,6%)	10 (20,4%)	49	0,41
ING. DE COMPUTADORES	162 (88,5%)	21 (11,5%)	183	0,23
ING. DE LA SALUD (UNIVERSIDAD DE MÁLAGA Y SEVILLA)	145 (48,0%)	157 (52,0%)	302	1,04
ING.DEL SOFTWARE	365 (90,8%)	37 (9,2%)	402	0,18
ING. INFORMÁTICA	563 (87,4%)	81 (12,6%)	644	0,25
TOTAL	13.603 (44,9%)	16.696 (55,1%)	30.299	1,10

B. ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES

En el curso 2021/2022 el total de estudiantado matriculado en másteres oficiales es paritario, aunque esta distribución varía según la rama del conocimiento.



En la rama de Arte y Humanidades de los doce másteres oficiales ofertados se cumple la paridad en matriculaciones en cuatro, habiendo en seis de ellos sobrerrepresentación femenina siendo el de Igualdad y Género el que arroja más diferencia porcentual con respecto a alumnos.

En la rama de Ciencias, de los nueve másteres oficiales ofertados se cumple la paridad en cinco, habiendo sobrerrepresentación femenina en el de Análisis y Gestión Ambiental y sobrerrepresentación masculina en matriculaciones en el de Matemáticas.

En la rama de Ciencias de la Salud de los seis másteres oficiales ofertados, no se cumple la paridad en ninguno de ellos, habiendo sobrerrepresentación de alumnas en todos, salvo en el de Investigación en Actividad Física y del Deporte.

De los 29 Másteres Oficiales impartidos en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas se cumple la paridad en 8 de ellos; en todos los ofertados por la Facultad de CC de la Comunicación hay sobrerrepresentación femenina. De los ofertados por la Facultad de CC de la Educación el más alejado de la paridad es el de Psicopedagogía donde la mayor presencia femenina arroja una brecha de 78 puntos porcentuales con respecto a la masculina. En la Facultad de CC. Económicas y Empresariales las matriculaciones en Másteres que no cumplen la paridad, están cercanas a ella. De los ofertados por la Facultad de Derecho el más alejado del equilibrio en matriculaciones es el de Criminalidad e Intervención Social en Menores, donde las alumnas superan en 96 puntos porcentuales a los alumnos. Los ofertados por la Facultad de Turismo tienen sobrerrepresentación femenina en matriculaciones.

En la rama de Ingeniería y Arquitectura de los 17 Másteres oficiales impartidos por las distintas E.T.S., solo se cumple la paridad en seis; en el resto hay sobrerrepresentación masculina de matriculaciones, siendo el de Ingeniería Industrial/Ingeniería Mecatrónica el único que no tiene ninguna matriculación de alumnas.

TABLA 51. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES UNIVERSITARIOS SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022

MÁSTERES UNIVERSITARIOS	HOMBRE	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAMA ARTE Y HUMANIDADES	142 (35,1%)	262 (64,9%)	404	1,30
F. BELLAS ARTES	13 (46,4%)	15 (53,6%)	28	1,07
PRODUCCIÓN ARTÍSTICA INTERDISCIPLINAR	13 (46,4%)	15 (53,6%)	28	1,07
F. FILOSOFÍA Y LETRAS	129 (34,3%)	247 (65,7%)	376	1,31
ERASMUS MUNDUS EN TECNOLOGÍAS DE LA TRADUCCIÓN Y LA INTERPRETACIÓN /EUROPEAN MASTERS IN TE	4 (40,0%)	6 (60,0%)	10	1,20
PLANIFICACIÓN, GOBERNANZA Y LIDERAZGO TERRITORIAL	12 (63,2%)	7 (36,8%)	19	0,74
DESARROLLOS SOCIALES DE LA CULTURA ARTÍSTICA	16 (34,8%)	30 (65,2%)	46	1,30
MUNDO IBÉRICO MEDIEVAL: HISPANIA, AL-ANDALUS Y SEFARAD	16 (64,0%)	9 (36,0%)	25	0,72
ESTUDIOS INGLESES Y COMUNICACIÓN MULTILINGÜE E INTERCULTURAL	16 (36,4%)	28 (63,6%)	44	1,27
ESTUDIOS SUPERIORES DE LENGUA ESPAÑOLA	7 (36,8%)	12 (63,2%)	19	1,26
FILOSOFÍA, CIENCIA Y CIUDADANÍA	9 (45,0%)	11 (55,0%)	20	1,10

GESTIÓN DEL PATRIMONIO LITERARIO Y LINGÜÍSTICO ESPAÑOL	7 (25,9%)	20 (74,1%)	27	1,48
IGUALDAD Y GÉNERO	11 (13,6%)	70 (86,4%)	81	1,73
PATRIMONIO HISTÓRICO Y LITERARIO DE LA ANTIGÜEDAD	17 (47,2%)	19 (52,8%)	36	1,06
TRADUCCIÓN PARA EL MUNDO EDITORIAL	14 (28,6%)	35 (71,4%)	49	1,43
RAMA DE CIENCIAS	115 (54,0%)	98 (46,0%)	213	0,92
F. DE CIENCIAS	115 (54,0%)	98 (46,0%)	213	0,92
QUÍMICA APLICADA	12 (75,0%)	4 (25,0%)	16	0,50
ANÁLISIS Y GESTIÓN AMBIENTAL	11 (36,7%)	19 (63,3%)	30	1,27
BIOLOGÍA CELULAR Y MOLECULAR	14 (46,7%)	16 (53,3%)	30	1,07
BIOTECNOLOGÍA AVANZADA	15 (48,4%)	16 (51,6%)	31	1,03
DIVERSIDAD BIOLÓGICA Y MEDIO AMBIENTE	19 (52,8%)	17 (47,2%)	36	0,94
HIDRÁULICA AMBIENTAL	5 (83,3%)	1 (16,7%)	6	0,33
INGENIERÍA QUÍMICA	11 (55,0%)	9 (45,0%)	20	0,90
MATEMÁTICAS	17 (89,5%)	2 (10,5%)	19	0,21
RECURSOS HÍDRICOS Y MEDIO AMBIENTE	11 (44,0%)	14 (56,0%)	25	1,12
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	71 (29,6%)	169 (70,4%)	240	1,41
F. CIENCIAS DE LA SALUD	20 (33,9%)	39 (66,1%)	59	1,32
NUEVAS TENDENCIAS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA SALUD	9 (34,6%)	17 (65,4%)	26	1,31
SALUD INTERNACIONAL	11 (33,3%)	22 (66,7%)	33	1,33
F. MEDICINA	9 (37,5%)	15 (62,5%)	24	1,25
ECONOMÍA DE LA SALUD, GESTIÓN SANITARIA Y USO RACIONAL DEL MEDICAMENTO	9 (37,5%)	15 (62,5%)	24	1,25
F. PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	42 (26,8%)	115 (73,2%)	157	1,46
INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	9 (16,4%)	46 (83,6%)	55	1,67
INVESTIGACIÓN EN ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	23 (71,9%)	9 (28,1%)	32	0,56
PSICOLOGÍA GENERAL SANITARIA	10 (14,3%)	60 (85,7%)	70	1,71
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	769 (37,9%)	1258 (62,1%)	2.027	1,24
F. DE COMUNICACIÓN	40 (30,8%)	90 (69,2%)	130	1,38
CREACIÓN AUDIOVISUAL Y ARTES ESCÉNICAS	14 (29,8%)	33 (70,2%)	47	1,40
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA E INNOVACIÓN EN COMUNICACIÓN	12 (27,3%)	32 (72,7%)	44	1,45
INVESTIGACIÓN SOBRE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, AUDIENCIAS Y PRÁCTICA PROFESIONAL EN EUROPA	14 (35,9%)	25 (64,1%)	39	1,28
F. CC. DE LA EDUCACIÓN	320 (37,3%)	539 (62,7%)	859	1,25
CAMBIO SOCIAL Y PROFESIONES EDUCATIVAS	5 (16,7%)	25 (83,3%)	30	1,67
CULTURA DE PAZ, CONFLICTOS, EDUCACIÓN Y DERECHOS HUMANOS	12 (31,6%)	26 (68,4%)	38	1,37
EDUCACIÓN AMBIENTAL	7 (46,7%)	8 (53,3%)	15	1,07
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE INNOVACIÓN EDUCATIVA	6 (17,6%)	28 (82,4%)	34	1,65
PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZA DE IDIOMAS	231 (40,0%)	347 (60,0%)	578	1,20
PROFESORADO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, F.P. Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS (ESP. CIENCIAS SOCIALES: GEOGRAFÍA, HISTORIA Y FILOSOFÍA) / FILOSOFÍA, CIENCIA Y CIUDADANÍA	18 (58,1%)	13 (41,9%)	31	0,84

PROFESORADO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, F.P. Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS (ESP. LENGUA EXTRANJERA INGLÉS) / ESTUDIOS INGLESES Y COMUNICACIÓN MULTILINGÜE E INTERCULTURAL	7 (35,0%)	13 (65,0%)	20	1,30
PROFESORADO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, F.P. Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS / GESTIÓN DEL PATRIMONIO LITERARIO Y LINGÜÍSTICO ESPAÑOL	8 (34,8%)	15 (65,2%)	23	1,30
PROFESORADO DE ESO Y BACHILLER., F.P. Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS (ESP. MATEMÁTICAS) / MATEMÁTICAS	19 (67,9%)	9 (32,1%)	28	0,64
PSICOPEDAGOGÍA	7 (11,3%)	55 (88,7%)	62	1,77
F. CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	131 (49,8%)	132 (50,2%)	263	1,00
ANÁLISIS ECONÓMICO Y EMPRESARIAL	30 (62,5%)	18 (37,5%)	48	0,75
CIENCIAS ACTUARIALES Y FINANCIERAS	35 (56,5%)	27 (43,5%)	62	0,87
COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y POLÍTICAS DE DESARROLLO	15 (37,5%)	25 (62,5%)	40	1,25
DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - MBA	15 (38,5%)	24 (61,5%)	39	1,23
FINANZAS, BANCA Y SEGUROS	22 (56,4%)	17 (43,6%)	39	0,87
SOCIOLOGÍA APLICADA (NUEVO PLAN)	14 (40,0%)	21 (60,0%)	35	1,20
F. DE COMERCIO Y GESTIÓN	27 (35,5%)	49 (64,5%)	76	1,29
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE MARKETING DIGITAL	27 (35,5%)	49 (64,5%)	76	1,29
F. DE DERECHO	209 (36,9%)	357 (63,1%)	566	1,26
ABOGACÍA POR LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	145 (44,5%)	181 (55,5%)	326	1,11
ASESORÍA JURÍDICA DE EMPRESAS	21 (38,2%)	34 (61,8%)	55	1,24
CRIMINALIDAD E INTERVENCIÓN SOCIAL EN MENORES	1 (2,4%)	41 (97,6%)	42	1,95
DERECHO PENAL Y POLÍTICA CRIMINAL	12 (34,3%)	23 (65,7%)	35	1,31
MEDIACIÓN	14 (17,7%)	65 (82,3%)	79	1,65
REGULACIÓN ECONÓMICA Y TERRITORIAL	16 (55,2%)	13 (44,8%)	29	0,90
F. ESTUDIOS SOC. Y DEL TRABAJO	20 (42,6%)	27 (57,4%)	47	1,15
CONSULTORÍA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL	20 (42,6%)	27 (57,4%)	47	1,15
F. DE TURISMO	22 (25,6%)	64 (74,4%)	86	1,49
DIRECCIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TURISMO	11 (23,4%)	36 (76,6%)	47	1,53
TURISMO ELECTRÓNICO: TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA GESTIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DEL TURISMO / E-TOURISM: APPLYING TECHNOLOGY TO TOURISM MANAGEMENT AND SALES	11 (28,2%)	28 (71,8%)	39	1,44
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	516 (75,3%)	169 (24,7%)	685	0,49
E.T.S. INGENIERÍA. INDUSTRIAL	255 (76,6%)	78 (23,4%)	333	0,47
INGENIERÍA INDUSTRIAL / HIDRÁULICA AMBIENTAL	7 (87,5%)	1 (12,5%)	8	0,25
INGENIERÍA INDUSTRIAL	153 (84,5%)	28 (15,5%)	181	0,31
INGENIERÍA INDUSTRIAL / INGENIERÍA MECATRÓNICA	12 (100,0%)	0 (0,0%)	12	0,00
INGENIERÍA MECATRÓNICA	26 (81,3%)	6 (18,8%)	32	0,38
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	30 (52,6%)	27 (47,4%)	57	0,95
REPRESENTACIÓN Y DISEÑO EN INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	10 (45,5%)	12 (54,5%)	22	1,09
SISTEMAS INTELIGENTES EN ENERGÍA Y TRANSPORTE	17 (81,0%)	4 (19,0%)	21	0,38

E.T.S. DE ARQUITECTURA	41 (49,4%)	42 (50,6%)	83	1,01
ARQUITECTURA	30 (49,2%)	31 (50,8%)	61	1,02
PROYECTOS ARQUITECTÓNICOS: DISEÑO AMBIENTAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	11 (50,0%)	11 (50,0%)	22	1,00
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIONES	129 (83,2%)	26 (16,8%)	155	0,34
INGENIERÍA ACÚSTICA	23 (79,3%)	6 (20,7%)	29	0,41
INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN / TELEMÁTICA Y REDES DE TELECOMUNICACIÓN	9 (60,0%)	6 (40,0%)	15	0,80
INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	23 (85,2%)	4 (14,8%)	27	0,30
SISTEMAS ELECTRÓNICOS PARA ENTORNOS INTELIGENTES	45 (88,2%)	6 (11,8%)	51	0,24
TELEMÁTICA Y REDES DE TELECOMUNICACIÓN	29 (87,9%)	4 (12,1%)	33	0,24
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	91 (79,8%)	23 (20,2%)	114	0,40
INGENIERÍA DEL SOFTWARE E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	41 (78,8%)	11 (21,2%)	52	0,42
INGENIERÍA INFORMÁTICA	49 (81,7%)	11 (18,3%)	60	0,37
TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE EMPRESAS	1 (50,0%)	1 (50,0%)	2	1,00
TOTAL	1.607 (44,9%)	1.970 (55,1%)	3.577	1,10

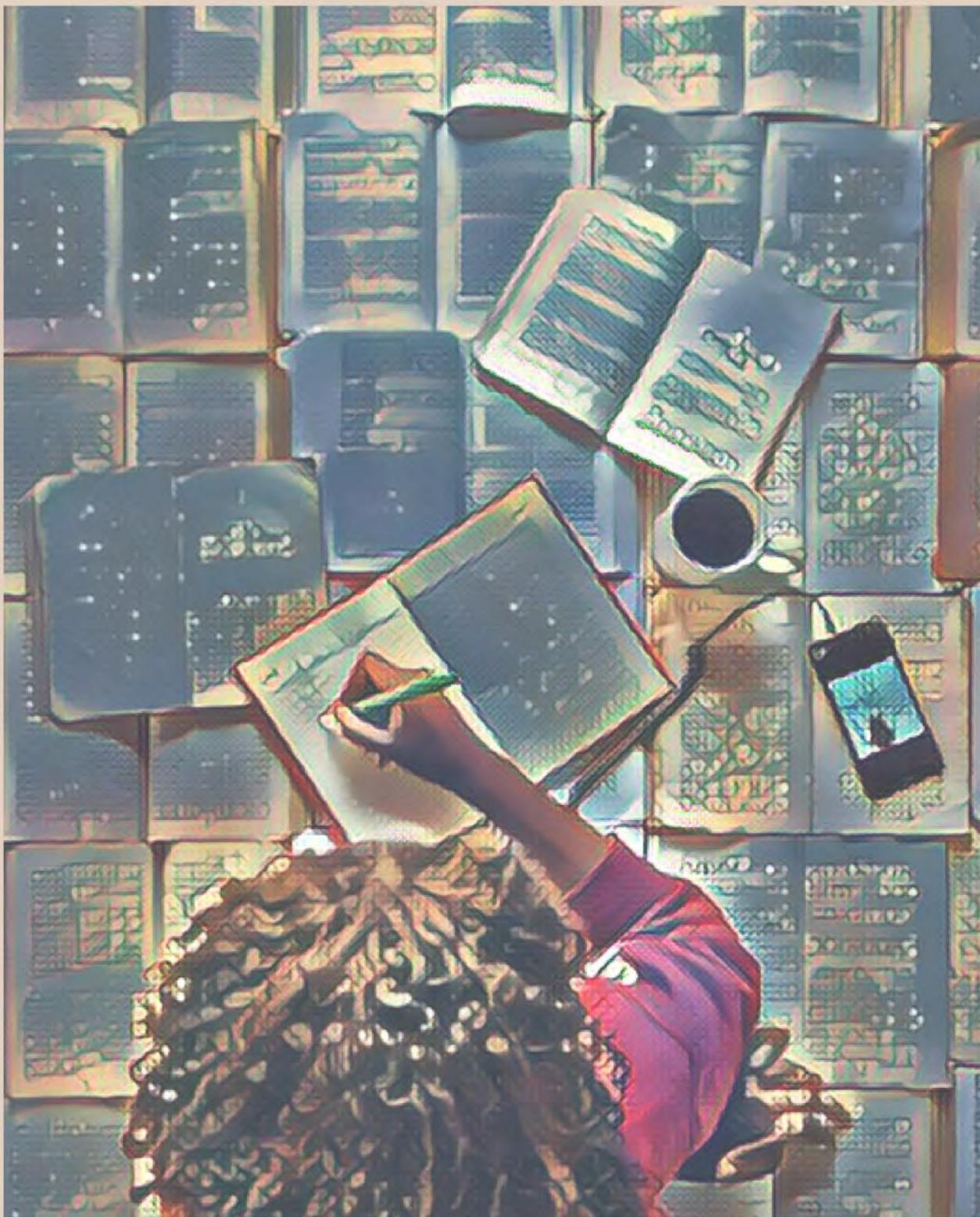
C. ESTUDIANTADO MATRICULADO EN PROGRAMAS DE DOCTORADO

En el curso 2021/2022 el total de estudiantado matriculado en programas de doctorado es paritario, aunque esta distribución varía según la rama del conocimiento. En la rama de Arte y Humanidades de los tres programas de doctorado ofertados no se cumple la paridad en ninguno. De los seis programas de doctorado ofertados en la rama de Ciencias se cumple la paridad en matriculaciones en tres, habiendo sobrerrepresentación femenina en dos de ellos y sobrerrepresentación masculina en el de Matemáticas. De los tres ofertados en la rama de Ciencias de la Salud se cumple la paridad en uno, habiendo sobrerrepresentación femenina en los otros dos. De los 5 impartidos en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas se cumple la paridad en tres, estando la matriculación de estudiantado muy cercana al equilibrio en el resto. En la rama de Ingeniería y Arquitectura hay sobrerrepresentación masculina en los cinco que se imparten.

TABLA 52. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN PROGRAMAS DE DOCTORADO SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022

PROGRAMAS DE DOCTORADO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAMA ARTE Y HUMANIDADES	156 (47,6%)	172 (52,4%)	328	1,05
F. FILOSOFÍA Y LETRAS	156 (47,6%)	172 (52,4%)	328	1,05
CIUDAD, TERRITORIO Y PLANIFICACIÓN SOSTENIBLE	25 (69,4%)	11 (30,6%)	36	0,61
ESTUDIOS AVANZADOS EN HUMANIDADES. ESPECIALIDADES EN: HISTORIA, ARTE, FILOSOFÍA Y CIENCIAS DE LA ANTIGÜEDAD	61 (61,0%)	39 (39,0%)	100	0,78
LINGÜÍSTICA, LITERATURA Y TRADUCCIÓN	70 (36,5%)	122 (63,5%)	192	1,27
RAMA DE CIENCIAS	122 (46,7%)	139 (53,3%)	261	1,07
F. DE CIENCIAS	122 (46,7%)	139 (53,3%)	261	1,07

BIOLOGÍA CELULAR Y MOLECULAR	9 (19,6%)	37 (80,4%)	46	1,61
BIOTECNOLOGÍA AVANZADA	40 (51,9%)	37 (48,1%)	77	0,96
DINÁMICA DE LOS FLUJOS BIOGEOQUÍMICOS Y SUS APLICAC.	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3	1,33
DIVERSIDAD BIOLÓGICA Y MEDIO AMBIENTE POR LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	32 (56,1%)	25 (43,9%)	57	0,88
MATEMÁTICAS	11 (64,7%)	6 (35,3%)	17	0,71
QUÍMICA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS. MATERIALES Y NANOTECNOLOGÍA	29 (47,5%)	32 (52,5%)	61	1,05
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	218 (38,3%)	351 (61,7%)	569	1,23
F. CIENCIAS DE LA SALUD	41 (36,0%)	73 (64,0%)	114	1,28
CIENCIAS DE LA SALUD	41 (36,0%)	73 (64,0%)	114	1,28
F. MEDICINA	146 (42,6%)	197 (57,4%)	343	1,15
BIOMEDICINA, INVESTIGACIÓN TRASLACIONAL, Y NUEVAS TECNOLOGÍAS EN SALUD	146 (42,6%)	197 (57,4%)	343	1,15
F. PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	31 (27,7%)	81 (72,3%)	112	1,45
PSICOLOGÍA POR LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	31 (27,7%)	81 (72,3%)	112	1,45
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	227 (44,1%)	288 (55,9%)	515	1,12
F. DE COMUNICACIÓN	39 (39,8%)	59 (60,2%)	98	1,20
COMUNICACIÓN	39 (39,8%)	59 (60,2%)	98	1,20
F. CC. DE LA EDUCACIÓN	60 (35,7%)	108 (64,3%)	168	1,29
EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN SOCIAL	60 (35,7%)	108 (64,3%)	168	1,29
F. CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	47 (49,0%)	49 (51,0%)	96	1,02
ECONOMÍA Y EMPRESA	47 (49,0%)	49 (51,0%)	96	1,02
F. DE DERECHO	63 (56,8%)	48 (43,2%)	111	0,86
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES	63 (56,8%)	48 (43,2%)	111	0,86
F. DE TURISMO	18 (42,9%)	24 (57,1%)	42	1,14
TURISMO	18 (42,9%)	24 (57,1%)	42	1,14
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	266 (83,9%)	51 (16,1%)	317	0,32
E.T.S. INGENIERÍA. INDUSTRIAL	117 (83,0%)	24 (17,0%)	141	0,34
INGENIERÍA MECÁNICA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA	43 (79,6%)	11 (20,4%)	54	0,41
INGENIERÍA MECATRÓNICA	61 (85,9%)	10 (14,1%)	71	0,28
SISTEMAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA	13 (81,3%)	3 (18,8%)	16	0,38
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIONES	82 (83,7%)	16 (16,3%)	98	0,33
INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	82 (83,7%)	16 (16,3%)	98	0,33
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	67 (85,9%)	11 (14,1%)	78	0,28
TECNOLOGÍAS INFORMÁTICAS	67 (85,9%)	11 (14,1%)	78	0,28
TOTAL	989 (49,7%)	1.001 (50,3%)	1.990	1,01



2.6. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA: LENGUAJE Y CONTENIDOS

Aunque el masculino genérico es gramaticalmente correcto, es un hecho que se trata de una figura lingüística que invisibiliza a las mujeres, y que, por ello, contribuye a excluirlas del imaginario colectivo. En referencia a las guías docentes, hablar de mujeres es hablar de alumnas y profesoras, integrantes de la comunidad universitaria. Es por ello que en el III Plan se vio necesario incluir una medida, la 3.7, encaminada a promover el uso no sexista del lenguaje en las guías docentes de los estudios reglados, tanto de Grado como de Máster.

A partir de una muestra representativa de 1.034 guías docentes del curso académico 2021/2022⁷, se observa que tan solo en un 0,4% de las asignaturas se usa exclusivamente lenguaje inclusivo (véase gráfica 19). En 54 de esas guías se usa el lenguaje inclusivo en al menos el 75% de los casos, y se evita el género gramatical en otras 13. Por otra parte, si en 144 guías solo se da masculino genérico, son un total de 445 (43%) las guías en que el uso del lenguaje inclusivo es inferior al 25% de las ocasiones en que podría haberse usado. Se observa igualmente, pues, que lenguaje inclusivo y masculino genérico conviven en la mayoría de las guías docentes, si bien predomina el masculino genérico, con 737 guías (71%) por debajo del 50% de opción por el lenguaje inclusivo.

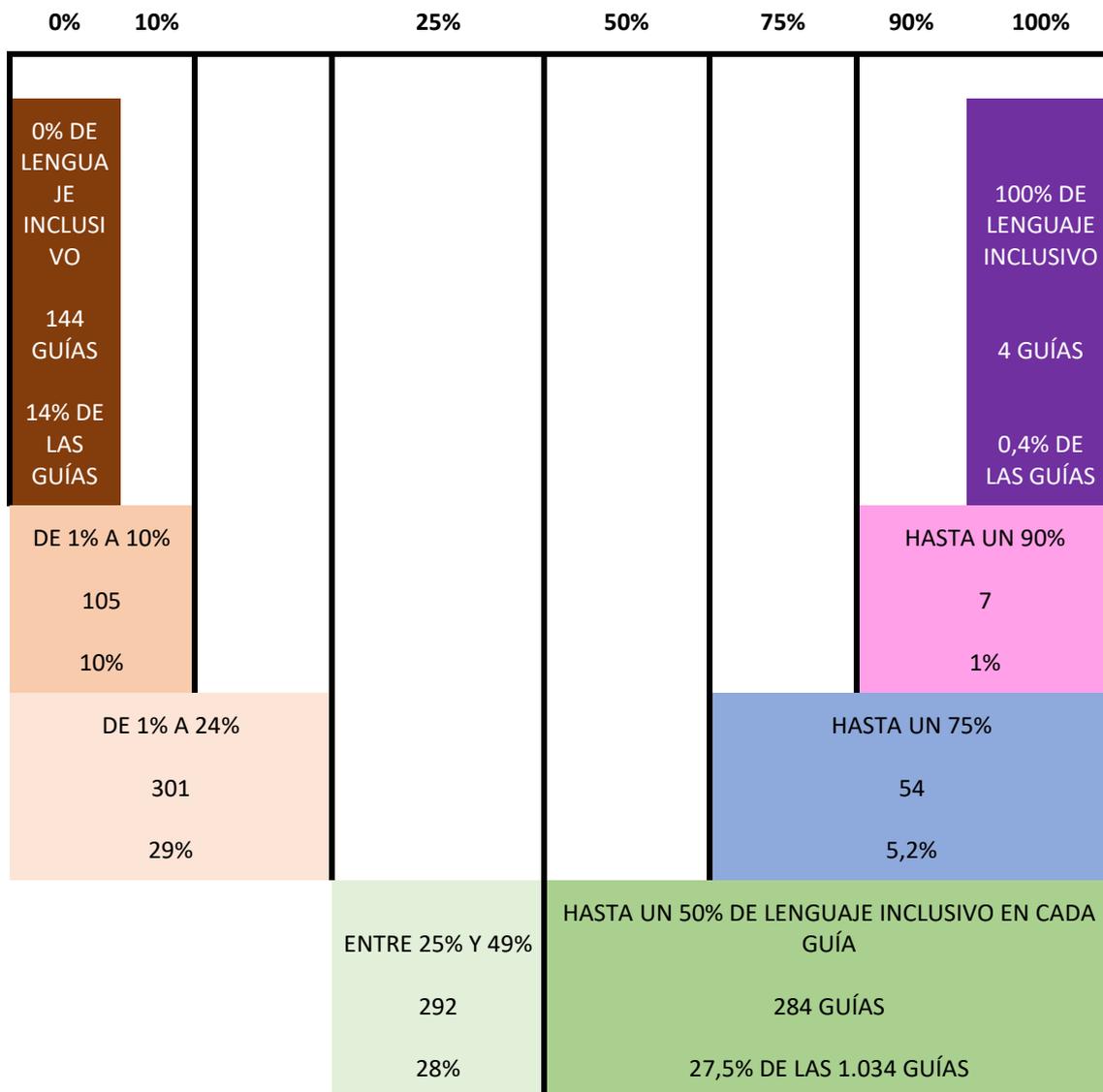
Utilizar el masculino siendo solo hombres quienes conforman los equipos docentes no merece reproche alguno. No es genérico el masculino que así se usa, como carece de sentido y aun es un error gramatical recurrir a él en las guías de asignaturas que van a ser impartidas solo por profesoras; no procede en tales casos hablar de “el profesor” o “los profesores”, por ejemplo.

En la muestra hay 386 guías (37%) con profesorado mixto. En 38 de esas guías se evita el sexo al referirse al equipo docente o no se hacen referencias a este. Cabría sumarles las 86 en que la presencia del lenguaje inclusivo no es inferior al 75%. Pese a matizar los datos previamente expuestos, que sumen 88 (23%) las guías en que la presencia del masculino genérico alcance ese porcentaje del 75% revela que queda trabajo por hacer.

La medida 3.7 también hace referencia a los contenidos de género en las guías docentes. De las 1.034 de la muestra, en 216 (21%) se hace referencia en sus contenidos, al menos una vez, a conceptos como “género”, “sexo” o “mujer”, siempre en relación con la igualdad o desigualdad entre hombres y mujeres o acerca de mujeres que hayan destacado por su contribución a la disciplina de que se trate. El número de guías se reduce considerablemente (n=82, 8%) si computamos aquellas en las que al menos se registran dos referencias a uno o más de los conceptos referidos. Algo más de la mitad (45 de esas 82, 55%) son de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas. Le sigue, con 21 guías con contenidos de género, Arte y Humanidades (26%), y, a mayor distancia, Ciencias de la Salud (11%). El Máster en Igualdad y Género es multidisciplinar y transversal a las tres ramas, por lo que se computa aparte y con todas sus asignaturas con contenidos de género. Ingenierías y Arquitectura aparece sin contenidos de género en la muestra.

⁷ La UMA ofreció en 2021/2022 3.575 asignaturas de Grado y 1.633 de Máster oficial. Se analizaron las primeras ocho asignaturas de cada Grado y las cinco primeras de cada Máster, según se disponen en <https://www.uma.es/servicio-ordenacion-academica/cms/menu/programacion-docente>, web de programaciones docentes.

GRÁFICA 19. TOTAL Y TASA DE GUÍAS SEGÚN EL PORCENTAJE DE LENGUAJE INCLUSIVO VIS-À-VIS EL DE MASCULINO GENÉRICO (N = 1.034)



Del total de solicitudes, se ha concedido la distinción:

- ✓ Por el uso de la perspectiva de género:
 - Grado de Bellas Artes.
 - Grado de Enfermería.
 - Grado de Fundamentos de Arquitectura.
 - Máster en Cambio Social y Profesiones Educativas.
 - Erasmus Mundus en Tecnologías de la Traducción y la Interpretación.
 - Máster de Igualdad y Género.

- ✓ Por el uso del lenguaje inclusivo:
 - Máster en Arquitectura.

- Máster en Desarrollos Sociales de la Cultura Artística.
- Máster en Proyectos Arquitectónicos: Diseño Ambiental y Nuevas Tecnologías.

De la misma manera que los Distintivos han sido una iniciativa adoptada a la luz de la evidencia, para el IV Plan se plantea consolidarlos (medida 3.6.) y distinguir, no las titulaciones, sino los centros, esto es, se plantea como medida para el IV Plan complementar la medida con una similar con la que reconocer el empeño de los centros por convertirse en espacios de igualdad entre hombres y mujeres (medida 7.6.).





2.7. INVESTIGACIÓN



El II Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la UMA (IIPPITD) fue aprobado en Consejo de Gobierno de 24 de mayo de 2022. Como novedad respecto del I Plan, incluye una línea de “Ayudas para el fomento de proyectos de investigación en estudios de género, inclusión y sostenibilidad social” (B.2). Se cumplía de esta manera la medida [4.2](#) del III Plan de Igualdad de la UMA.

En relación con las medidas [4.3](#) y [4.10.](#), de acuerdo con la segunda norma de aplicación general del IIPPITD, el Plan “recoge, dentro de su ámbito de acción, los principios recogidos en el III Plan de Igualdad de la UMA (2019-2022) y la evaluación de méritos curriculares con criterios de conciliación corresponsable, aprobados ambos en Consejo de Gobierno”. Toda vez que no se fijan criterios de género en relación con ninguna de las iniciativas, se sobreentiende que los principios del III Plan de Igualdad serán traducidos en criterios por la Comisión de Investigación y Transferencia con ocasión de cada convocatoria. Así se deduce igualmente de la norma de aplicación general por la que, “[e]n el caso de ayudas sujetas a la valoración por parte de la Comisión de Investigación y Transferencia, los criterios serán publicados en la página web del Vicerrectorado con competencias en investigación y transferencia” (Procedimiento f.).

Entre los criterios que podrían tenerse en cuenta al evaluar proyectos de investigación (medida 4.3 del IV Plan de Igualdad), cabe enumerar:

- ✓ Asunción del liderazgo del proyecto (IP) por una mujer.
- ✓ Presencia relativa de mujeres en la composición del equipo.
- ✓ Dirección y/o realización de tesis por mujeres integrantes del equipo.
- ✓ Dirección de proyectos y/o grupos de investigación reconocidos por mujeres del equipo.

En relación con la medida [4.4.](#), en el IIPPITD solo se explicitan criterios de conciliación respecto de las ayudas A.3.2 (contratos postdoctorales), A.4 (ayudas para la incorporación de doctores) y B.1 (ayudas para proyectos dirigidos por jóvenes investigadores). En los tres casos “se permitirá aumentar el periodo de tres años o 10 años respectivamente a la obtención del título de doctor siempre que ocurran” una o más situaciones relativas a cuidados, así como por razón de violencia de género o terrorista.

En atención a la segunda norma de aplicación general del IIPPITD, los criterios de conciliación deberían hacerse extensibles a otras líneas de financiación, y ello mediante la aplicación del coeficiente de Compensación Curricular por Cuidados (CCC), aprobado en sesión de Consejo de Gobierno de 29 de octubre de 2021 en atención a la medida [7.12](#) del III Plan. Según se indica en el Procedimiento así aprobado, “[e]l coeficiente CCC se aplicará asimismo en las convocatorias de contratación de jóvenes doctores y en los procesos de evaluación de los proyectos de investigación sufragados con cargo al presupuesto de la UMA”.



2.8. VIOLENCIA DE GÉNERO



La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe, expresamente, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo (arts. 7, 8, 48 y 62). En particular, el art. 51 atribuye a las Administraciones Públicas el deber de eliminar los obstáculos que sustentan la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas de protección frente al acoso sexual y al acoso por

razón de sexo. Por su parte, el art. 62 de la citada Ley establece la obligatoriedad de las Administraciones públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo de acuerdo con los siguientes principios de actuación:

- a) Compromiso de prevenir y rechazar el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual.
- b) La instrucción de todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.
- e) La obligatoriedad de todas las estructuras de prestar colaboración a los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- f) La protección de la persona acosada, estableciendo medidas cautelares desde el inicio del procedimiento y garantizando la indemnidad frente a represalias.

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 Protocolo en una ocasión desde el año 2019, ya que las partes implicadas eran 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”. Se ha atendido a 17 personas, derivándose las mismas al órgano interno o administración ajena a la UMA procedente.

La medida [8.3](#) del III Plan se concretaba en un indicador: “publicación del estudio de investigación de violencia de género en la UMA”. La Unidad de Igualdad, en colaboración con el Centro de Investigación Social Aplicada (CISA), ha elaborado el estudio demoscópico “[La percepción social de la violencia de género en la Universidad de Málaga](#)”, sobre actitudes, opiniones y comportamientos en relación con la violencia de género (en adelante, VG) en el seno de la propia comunidad universitaria. La investigación se estructuró en tres partes: percepción y valores que tiene la comunidad universitaria sobre la desigualdad y la VG; formación recibida y Grado de conocimiento sobre la oferta que proporciona la propia Universidad tanto educativa como de herramientas y actores con que prevenir y afrontar la desigualdad y la violencia, y conocimiento sobre casos de VG entre sus integrantes.

Aunque pervivan algunos rasgos característicos de la cultura patriarcal, hay una tendencia general hacia una mayor igualdad de género y una actitud intolerante ante situaciones de desigualdad o VG. Si bien detrás de algunas respuestas puede haber un componente de deseabilidad social, se observan variaciones que permiten ver la medida en que el sexo (entendido en clave no binaria), la comunidad de pertenencia (estudiantado, PAS y PDI), la edad y la rama de conocimiento del puesto de trabajo (PDI) o de los estudios (estudiantado) afectan a las actitudes y opiniones de quienes integran la comunidad universitaria.

Entre las vías y organismos desplegados por la UMA para prevenir la VG en su seno, lo más conocido, por menos del 50% de la comunidad universitaria, son los cursos de formación, y lo menos, por apenas el 14%, la Red de Agentes de Igualdad (medida [8.5](#)). El PDI es el colectivo que conoce en mayor medida todos los instrumentos. Respecto del medio más apropiado para difundir en la UMA información sobre campañas de prevención de VG y otras medidas sobre igualdad entre hombres y mujeres, aparecen como los más idóneos los medios al uso: páginas webs, redes sociales, carteles y folletos y correo electrónico.

Aunque la Universidad es uno de los ámbitos percibidos como menos discriminatorios y su comunidad es mayoritariamente igualitaria en sus valores y actitudes, no por ello es un espacio libre de los comportamientos violentos que perviven en la sociedad de la que forma parte. También por ello, así como ha de estar vigilante y ser diligente, ha de poner más empeño en difundir las herramientas por la igualdad entre hombres y mujeres que tiene desplegadas, de tal manera que más integrantes de su comunidad tengan conocimiento de ellas, estén orientadas a la sensibilización y la formación en cuestiones de género o a la prevención o intervención ante situaciones de desigualdad, discriminación o agresión. Parece necesario impulsar la realización de cursos, talleres y/o seminarios formativos en esos ámbitos, quizás con una orientación más profesional que cívica, esto es, poniendo el acento en el componente de género de las correspondientes disciplinas. La píldora formativa en igualdad de junio de 2022, por ejemplo, versó sobre los sesgos de género en el uso de la inteligencia artificial⁸.

⁸ Disponible en <https://www.uma.es/unidad-de-igualdad/info/126719/pildoras-formativas-en-igualdad>.

En respuesta inmediata al estudio, en primer lugar, la Unidad de Igualdad puso en marcha un calendario para estar presente durante unos días en un lugar visible y ampliamente transitado de los distintos centros universitarios. Se distribuyeron folletos informativos, se dio a conocer la Unidad y los instrumentos que pone a disposición de la comunidad universitaria y se contribuyó a la sensibilización sobre cuestiones de género mediante la Huella del Patriarcado, un recurso lúdico-formativo estrenado con ocasión del Primer Festival UMASaludable (abril de 2022). Es una iniciativa a la que se pretende dar continuidad durante la aplicación del IV Plan. En segundo lugar, la Unidad, con la vicerrectora al frente, hizo una ronda de visitas a los centros en el mes de mayo de 2022 para reunirse con las direcciones de los mismos con el mismo ánimo y a fin de darle un impulso a la recogida de datos para la elaboración de este documento.

De manera complementaria, cabe destacar la relevancia de la Red de Enlaces de Igualdad. Cada centro tiene un miembro en su equipo de dirección que sirve de puente entre el centro y la Unidad y entre esta y el centro. Se busca así generar sinergias, facilitar la coordinación, promover el respeto en cuestiones de género en el seno de la comunidad universitaria y garantizar que los campus de la UMA y cada una de sus instalaciones sean espacios libres de violencia de género. Consolidada la red durante la ejecución del III Plan mediante los Desayunos de Igualdad que mensualmente se han venido celebrando, en el IV Plan no se pretende sino avanzar en la misma línea. Contribuirán a ello las distinciones de centro anteriormente referidas.

La encuesta también evidencia que la formación en cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres afecta positivamente a las actitudes respecto de la misma. Es por ello que, más allá de seguir promoviendo la celebración de talleres, jornadas, seminarios y otros eventos académicos donde abordar contenidos formativos y de sensibilización en cuestiones de género, se mantendrá como medida del IV Plan el reconocimiento de actividades de formación en igualdad a efectos de su incorporación al Suplemento Europeo al Grado que cada estudiante curse y cualquiera que sea la rama de conocimiento en que se inscriba. La medida, de hecho, se aprobó por resolución del Rectorado de 13 de diciembre de 2022 y ha entrado en vigor para el curso 2022/2023 por resolución del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social de 14 el 14 de diciembre de 2022. Se potencia, así, una formación extracurricular que trasciende lo puntual y que se abre a la multidisciplinariedad.

De manera complementaria, en la tabla 53 se recogen las medidas llevadas a cabo por la Universidad de Málaga, a través de la Unidad de Igualdad, sobre acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género.

TABLA 53. MEDIDAS SOBRE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO. LLEVADAS A CABO POR LA UNIDAD DE IGUALDAD

MEDIDAS DE ACTUACIÓN	MEDIDA
Web de Sensibilización sobre Violencia de Género (incluye información sistematizada sobre los protocolos de actuación de la UMA, recursos externos especializados y derechos de las mujeres víctimas de violencia de género).	INFORMACIÓN
Campañas de sensibilización en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre)	SENSIBILIZACIÓN
Protocolo de actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual e identidad de género	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
Medidas de actuación de la UA frente a situaciones de discriminación sexual y violencia de género en las cláusulas de contratos de servicios externos y empresas donde el alumnado realiza sus prácticas	INFORMACIÓN
Eje específico de medidas en prevención de la violencia de género en los Planes de Igualdad	ACTUACIÓN
Instalación de puntos violetas	INFORMACIÓN
Red de agentes de igualdad en prevención de la violencia de género	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Programas de formación destinados al PDI, PAS y estudiantado	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Informe-Diagnóstico de violencia de género en la UMA	SEGUIMIENTO
Enlace al protocolo en las páginas de las unidades y servicios de la UMA	INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
Fomentar actuaciones saludables a través del programa UMA Saludable	SENSIBILIZACIÓN
Aplica la exención de tasas de los precios públicos por prestación de servicios académicos universitarios y administrativos a las víctimas de violencia de género.	ACTUACIÓN
Regulación en normativa propia del permiso por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos (Consejo de Gobierno de 27 de junio de 2016, modificada por Consejo de Gobierno de 6 de febrero de 2017)	ACTUACIÓN



2.9. FORMACIÓN



2.9.1. PAS: PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE FORMACIÓN

En los cuatro últimos cursos académicos ha habido más mujeres pertenecientes al PAS realizando cursos de formación que hombres; esto puede ser debido a que son más mujeres las que forman parte del PAS. Las tablas siguientes muestra algunas diferencias según el régimen jurídico del PAS.

TABLA 54. PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN. CURSO 2018/2019

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
GRUPO A1	98	56 (57,1%)	42 (42,9%)	0,86
GRUPO A2	257	130 (50,6%)	127 (49,4%)	0,99
GRUPO C	748	210 (28,1%)	538 (71,9%)	1,44
TOTAL	1.103	396 (35,9%)	707 (64,1%)	1,28

TABLA 55. PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN. CURSO 2019/2020

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
GRUPO A1	48	28 (58,3%)	20 (41,7%)	0,83
GRUPO A2	159	76 (47,8%)	83 (52,2%)	1,04
GRUPO C	476	132 (27,7%)	344 (72,3%)	1,45
TOTAL	683	236 (34,5%)	447 (65,4%)	1,31

TABLA 56. PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN. CURSO 2020/2021

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
GRUPO A1	88	50 (56,8%)	38 (43,2%)	0,86
GRUPO A2	239	124 (51,9%)	115 (48,1%)	0,96
GRUPO C	790	214 (27,0%)	576 (73,0%)	1,46
TOTAL	1117	388 (34,7%)	729 (65,3%)	1,31

TABLA 57. PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN. CURSO 2021/2022

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
GRUPO A1	39	19 (48,7%)	20 (51,3%)	0,98
GRUPO A2	102	49 (48,0%)	53 (51,0%)	1,04
GRUPO C	423	102 (24,1%)	321 (75,9%)	1,52
TOTAL	564	170 (30,1%)	394 (69,9%)	1,40

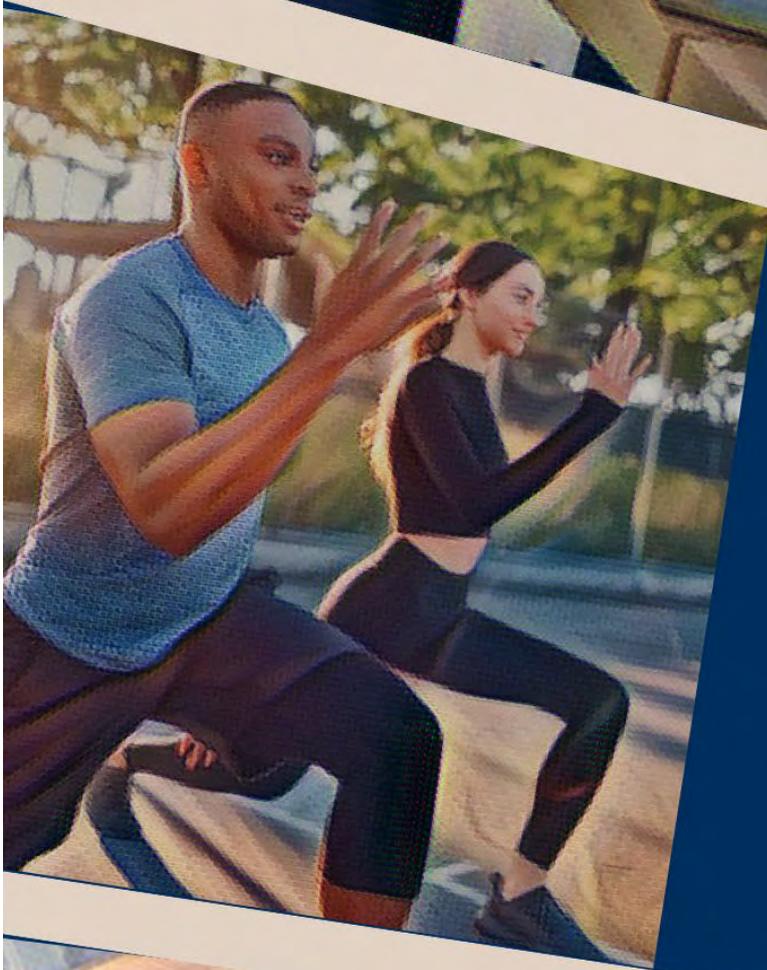
La formación en igualdad de género es una pieza fundamental para la promoción y el desarrollo de la carrera profesional de los diferentes colectivos. En este sentido, la Universidad de Málaga incluye, dentro del Plan de Igualdad un eje específico para formación en igualdad de género dirigida a todos los sectores de la comunidad universitaria.

La Universidad de Málaga desarrolla las siguientes actuaciones en relación con la oferta formativa en materia de igualdad:



- Organiza cursos de promoción del PAS y el PDI en horarios o modalidades que facilitan la conciliación.
 - Incluye en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género impartidas dentro del Plan de Formación.
 - Incluye contenidos sobre igualdad de género en el plan de formación del PAS y en la oferta de formación del PDI.
 - Promueve el reconocimiento de créditos al estudiantado por la formación en igualdad de género.
- Proporciona 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.





**2.10. CONCILIACIÓN
CORRESPONSABLE**



Desde la óptica de las políticas de igualdad resulta necesario contar con indicadores que permitan evaluar el impacto de las políticas de apoyo a la conciliación, identificar quiénes requieren de cuidados, y sus efectos en la igualdad de género en el entorno universitario.

Las medidas implantadas por la Universidad de Málaga en materia de conciliación y corresponsabilidad se reconocen según los permisos y excedencias regulados en la legislación de ámbito funcional y laboral para el PDI y para el PAS. En concreto, el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, modificado por el artículo 15 del Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo; los artículos 34.8 y 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el art. 2.8 del Real Decreto-ley 6/2019; los artículos 48 y 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre; y, la normativa propia de la Universidad de Málaga que regula:

- ✓ Horarios, permisos, licencias y vacaciones del PAS.
- ✓ Medidas de acción positiva para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral específicas del Personal Docente e Investigador.
- ✓ Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica (véase apartado de Investigación)
- ✓ Procedimiento para la evaluación de méritos curriculares con criterios de conciliación corresponsable (véase apartado de Investigación).

Con el objeto de difundir entre la plantilla las medidas de conciliación que se pueden solicitar en la UMA, la Unidad de Igualdad tiene publicado en su web información sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En la tabla siguiente se incluyen los indicadores, (véase Anexo) con los que se analiza la gestión de la conciliación en el entorno universitario en función de la normativa aplicable.

TABLA 58. INDICADORES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

INDICADOR	TIPO DE PERMISO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
PERMISO POR LACTANCIA	Permiso por lactancia	1 hora diaria (fraccionable en dos mitades)	Se puede disfrutar indistintamente por la madre biológica u otro progenitor. Podrá sustituirse por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
PERMISO DE MATERNIDAD	Permiso por nacimiento de la madre biológica Permiso por adopción, por	16 semanas con carácter general 16 semanas con carácter general 18 semanas	Derecho de las madres trabajadoras desde el parto. Las mismas puede optar porque el otro progenitor disfrute parte de las 10 últimas semanas de éste.

	guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente	en los partos o adopciones múltiples	A su vez, el permiso por adopción o acogimiento remite al derecho de las y los progenitores para disponer de un permiso de descanso de 16 semanas, cuyo disfrute puede ser exclusivo para uno de ellos o compartido de forma simultánea o sucesiva, hasta completar entre los dos el periodo máximo. Durante el disfrute de este permiso se puede participar en cursos de formación, procesos de promoción o concursos para puestos de trabajo.
PERMISO DE PATERNIDAD	Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija	Hasta 16 semanas	Derecho para ausentarse en el puesto de trabajo por el nacimiento de hija o hijo o por adopción de los mismos, pudiendo disfrutar este permiso retribuido.
PERMISO POSTMATERNAL	Parto prematuro u hospitalización a continuación del parto	Máximo 13 semanas si el neonato debe permanecer hospitalizado	En el caso de que la hija o hijo o la madre tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el tiempo de hospitalización ampliará el permiso de maternidad en el número de días que dure la misma.
PERMISO DE GESTACIÓN	Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.	A partir de la semana 37. En parto múltiple se podrá iniciar en la semana 35	Permiso retribuido por ausentarse del puesto de trabajo a partir de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto (de aplicación exclusiva a la madre).
PERMISO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	Excedencia por cuidado de hijas e hijos	Hasta un máximo de 3 años	Decisión voluntaria de la trabajadora o trabajador de dejar de ser activo en la empresa para dedicarse al cuidado de sus hijas e hijos. Excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	Excedencia por cuidado de familiares	Hasta un máximo de 3 años	Excedencia para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por

			razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad.
PERMISO POR CONCILIACIÓN	Artículo 13.h) de la normativa propia		Se podrá disfrutar de permiso de asistencia al/a la médico/a para los/las descendientes en primer grado o, en su caso, a los/as ascendientes dependientes, acompañándolos en aquellos supuestos en los que, por su edad o estado de salud, no se valgan por sí mismos/as para acudir.
FLEXIBILIDAD HORARIA Y POSIBILIDAD DE REDUCCIÓN DE JORNADA PARA CUIDADO DE HIJOS/AS	Artículo 14.1 de la normativa propia	Hasta la finalización del curso escolar (31 de julio) en el que el/la menor cumpla los 9 o 12 años	Quien tenga a su cuidado directo algún/a menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o un 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias y con inclusión de los trienios. Podrá ampliarse por cuidado de un/una menor de hasta doce años, con la correspondiente reducción proporcional de las retribuciones
FLEXIBILIDAD HORARIA Y POSIBILIDAD DE REDUCCIÓN DE JORNADA PARA CUIDADO DE PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES	Artículo 14.1 de la normativa propia		Mismos derechos reconocidos que el anterior a quien precise encargarse del cuidado directo de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

En el curso 1976/1977 se implantó la Escuela Infantil en la UMA, con objeto de posibilitar la conciliación laboral y familiar entre miembros de la comunidad universitaria durante el curso académico. La iniciativa está perfectamente consolidada y las instalaciones han pasado a formar parte de la estructura de nuestro campus universitario de Teatinos.

Además, desde la trayectoria marcada por el I Plan de Igualdad de la UMA, se implementan políticas de conciliación para que las tareas laborales puedan desempeñarse de un modo más equilibrado con otras relacionadas con la vida personal y familiar.



**2.11. ROLES DE GÉNERO: DIMENSIONES
COMPLEMENTARIAS DE LA IGUALDAD
ENTRE HOMBRES Y MUJERES**



La igualdad entre hombres y mujeres comporta también la superación de los roles que tradicionalmente se han asignado al hombre y a la mujer. Por eso en la UMA, dando así cumplimiento a la medida [2.8](#), hemos reflexionado a propósito de las masculinidades igualitarias o nuevas masculinidades. Entendida la igualdad de género en relación con los roles, el respeto que merecen hombres y mujeres se ha de dar también cualquiera que sea su orientación y su identidad sexual. En atención a la correspondiente medida [2.9.](#), en la UMA se han celebrado exposiciones, han tenido lugar encuentros académicos y se han organizado cursos de sensibilización y formación en cuestiones LGTBI a lo largo del período de ejecución del III Plan, así como se ha estado aplicando el *Protocolo de actuación en casos de transexualidad, transgeneridad e intersexualidad*.

De manera complementaria, lo LGTBI está entre los temas considerados en dos acciones implantadas durante el III Plan: en los repositorios científicos de Igualdad de Género y de Diversidad(es) y en las convocatorias de premios a los mejores TFG y TFM en Igualdad, Diversidad y Acción Social. Por otra parte, si antes se hacía referencia a la encuesta de VG, conviene ahora precisar que en ella se ha tenido en cuenta de manera diferenciada a las personas que no identifican su sexo en clave binaria, una prueba adicional del compromiso de la UMA con la igualdad de género. En relación con la aplicación del *Protocolo para la protección y prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género*, no se han atendido casos de homofobia ni de transfobia.

En sintonía y en coherencia con tales principios e iniciativas, la UMA se cuenta entre las universidades fundadoras de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD), cuyo reglamento se aprobó en Valencia en diciembre de 2021. Cabe destacar que la concepción de la diversidad que anima la red es plural: la RUD atiende tanto a la diversidad de orientaciones e identidades sexuales como a la diversidad etnocultural. Siendo ese el planteamiento de la UMA (*vide item* <http://u.uma.es/cXI>) y siendo la transversalidad y la complejidad cuestiones dignas de consideración, se ha promovido un proyecto de investigación sobre mujeres y discapacidad (“Mujeres, discapacidad y participación social en Andalucía”), dirigido por Belén Lorente al amparo de la Resolución de 20 de julio de 2021 del Instituto Andaluz de la Mujer, y se ha abordado el tema de la interseccionalidad; en concreto, en la mesa del 10 de marzo del II Simposio 'Dimensiones de lo femenino', disponible en <http://u.uma.es/cY0>. Cabe añadir, en relación con la participación en redes nacionales, que es intensa la de la UMA en la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU).



Tabla 67. TRANSFERENCIA DE RESULTADOS Y COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES Y ASOCIACIONES

A) ACCIONES Y COLABORACIÓN CON ASOCIACIONES, FEDERACIONES E INSTITUCIONES CONVENIADAS	
AMUPEMA	<p><u>FORO DE MUJERES LÍDERES DE MÁLAGA. I ENCUENTRO CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.</u></p> <p>11 de mayo de 2022. Edificio Rectorado del Parque. Organizan VIDAS y AMUPEMA</p> <p>https://www.uma.es/sala-de-prensa/noticias/i-foro-de-mujeres-lideres-de-malaga-en-el-rectorado/</p> <p>https://www.amupema.org/blog/foro-de-mujeres-lideres-de-malaga</p>
COAMUR-AFERUM	<p><u>DÍA INTERNACIONAL DEL LIBRO. LITERATURA INFANTIL Y COEDUCACIÓN.</u></p> <p>23 de abril de 2021. Organizan AFERUM y VIDAS.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=Kb-gVERmfVc</p> <hr/> <p><u>DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES RURALES. Acto de homenaje a las maestras rurales del valle del Guadalhorce por su labor en los cursos 19/20 y 20/21.</u></p> <p>14 de octubre de 2021. Sede del Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce, edificio La Huerta en Cerralba (Pizarra). Organizado por VIDAS y AFERUM.</p> <p>https://canalcoin.com/homenaje-de-aferum-y-la-uma-a-las-docentes-de-la-comarca-del-guadalhorce</p> <p>https://www.cartama.es/3955/com1_md3_cd-63556/las-maestras-de-la-comarca-del-guadalhorce-reciben-un-homenaje-con-motivo-del-dia-internacional-de-las-mujeres-rurales</p> <p>http://alora.es/inicio/N.asp?IdArticulo=10224</p> <hr/> <p><u>ACTO DE CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES RURALES Y FIRMA DEL PROTOCOLO GENERAL DE ACTUACIÓN CON LA COORDINADORA ANDALUZA DE ORGANIZACIONES DE MUJERES RURALES (COAMUR).</u></p> <p>15 de octubre de 2021. Organiza VIDAS.</p> <p>https://www.uma.es/sala-de-prensa/noticias/la-uma-se-suma-la-celebracion-del-dia-internacional-de-las-mujeres-rurales/</p> <hr/> <p><u>EMPODERANDO A LAS MUJERES PARA LA NUEVA REALIDAD II</u></p> <p>21 de abril 2022. Cuevas de San Marcos. Participación VIDAS en Mesa 3.</p> <p>“El papel de las organizaciones de mujeres para planificar actuaciones que conduzcan a conseguir territorios sostenibles. La articulación de redes, la implantación de planes y estrategias para la consecución de igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el medio rural”.</p> <p>https://www.cuevasdesanmarcos.es/4325/com1_md-3/com1_md3_cd-65335/mujeres-de-norma-debatiran-en-cuevas-de-san-marcos-sobre-la-nueva-realidad-y-un-feminismo-responsable-con-los-ods</p> <hr/> <p><u>CONEXIONES CON LAS UNIVERSIDADES PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL Y EL DESARROLLO DEL ODS.</u></p>

	<p>28 de abril 2022. Benamaurel, Granada. Participa VIDAS.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=2Hlx2lqr1jw</p> <hr/> <p><u>I ESTRATEGIA DE CONCILIACIÓN EN ANDALUCÍA.</u></p> <p>Reunión mantenida el 13 de mayo de 2021 en la Cámara de Comercio de Málaga. El secretario general de Políticas Sociales y la directora del IAM se reúnen en Málaga con empresas, asociaciones y entidades para avanzar en la elaboración del primer Plan. Participa el VIDAS.</p> <p>https://camaramalaga.com/cuatro-de-cada-diez-mujeres-andaluzas-que-no-busca-trabajo-alega-que-es-por-la-falta-de-conciliacion-y-corresponsabilidad/</p> <hr/> <p><u>CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES RURALES Y RECONOCIMIENTO DE LAS MUJERES AGRICULTORAS Y GANADERAS DE LA COMARCA DEL VALLE DEL GUADALHORCE.</u></p> <p>14 de octubre de 2022, Salón de Actos del Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce (Pizarra).</p>
<p>DIPUTACIÓN DE MÁLAGA-MUMA</p>	<p><u>I CICLO DE CONFERENCIAS: “CIBERVIOLENCIA Y GÉNERO”.</u> (Impartido los días 7, 14 y 21 de Mayo de 2021 a las 10:00h, en La Térmica).</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 7 de mayo: EL CIBERACOSO EN LAS RELACIONES DE PAREJA. Ana Isabel Cerezo Domínguez Tratamiento criminológico: https://www.youtube.com/watch?v=K8U2kn8_3x ✓ 14 de mayo: RESPUESTA JURÍDICO-PENAL A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO VIRTUAL. Fátima Cisneros Ávila. https://www.youtube.com/watch?v=ZHSpxhZ2fKE ✓ 21 de mayo: RECURSOS TELEMÁTICOS DE PROTECCIÓN Y SEGUIMIENTO PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. María José Benítez Jiménez. https://www.youtube.com/watch?v=ppNM9WLwUV8 <hr/> <p><u>II CICLO DE CONFERENCIAS “CIBERVIOLENCIA Y GÉNERO”.</u> Se celebrarán los días 5, 10 y 17 de noviembre de 2021 a las 12:30h en las aulas 3 y 4 del Aulario López Peñalver,</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Viernes, 5 noviembre: "DINÁMICAS DE PODER Y AGRESIVIDAD EN LAS RELACIONES". Arun Mansukhani. https://www.youtube.com/watch?v=y-pA6cSotE. ✓ Miércoles, 10 noviembre: "CIBER/ACOSO ESCOLAR: DEL SILENCIO A LA ACCIÓN DESDE LAS AULAS FEMINISTAS". Laura Triviño y Alejandro Ruiz https://www.youtube.com/watch?v=graCvYho42k ✓ Miércoles, 17 noviembre: "AJÚSTATE EL CHALECO ¡CIBERNAVEGAMOS!". Esteban González. https://www.youtube.com/watch?v=Z5-RaA7Te-4 <hr/> <p><u>III CICLO DE CONFERENCIAS “Y GÉNERO: LOS ALGORITMOS DIGITALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO”.</u></p> <p>26 de abril, en la Facultad de Comercio y Gestión, de 9.30 a 13.30 horas.</p> <p>“EL PROCESO DE APRENDIZAJE DEL ALGORITMO DIGITAL DESDE UNA PERSPECTIVA TÉCNICA Y DE GÉNERO”. Victoriano Giralt García.</p> <p>“LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO DESDE LA DIGITALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES”. María Salas Porras.</p> <p>“DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL USO DE ALGORITMOS DIGITALES POR PARTE DE LAS EMPRESAS: CASOS REALES”. Lucía Aragüez Valenzuela.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=0JWoKmHF-3o</p>

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM)	<u>FIRMA DE LA ADHESIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA A LA RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS.</u> 15 de octubre de 2021. https://www.uma.es/sala-de-prensa/noticias/la-uma-se-suma-la-celebracion-del-dia-internacional-de-las-mujeres-rurales/
SERVICIO DE ORDENACIÓN EDUCATIVA TERRITORIAL DE MÁLAGA. GABINETE CONVIVENCIA E IGUALDAD	<u>“DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”.</u> Del 3 de diciembre de 2021 al 10 de enero de 2022 . Edificio de la Delegación de Educación. Conmemoración del 3 de diciembre. Exposición de los materiales del grupo de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ✓ “Mujer y Diversidad funcional”. ✓ “Diversas capacidades (in) visibles del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social”.
B) ACCIONES Y COLABORACIÓN CON ASOCIACIONES, FEDERACIONES E INSTITUCIONES NO CONVENIADAS	
AULA DE DEBATE UMA	<u>JORNADA POR LA MUJER. MESA REDONDA Y DEBATE DE EXHIBICIÓN.</u> 18 de marzo de 2022 , 12:00h a 16:00h. Facultad de Comercio y Gestión. Salón de Actos. https://www.instagram.com/p/CbJA5WDMo_E/?hl=es
ASOCIACIÓN DE MUJERES FEMINISTA PUNTOS SUBVERSIVOS	Seminario <u>“DEL FEMINISMO LOCAL AL GLOBAL. LA CEDAW Y SU IMPULSO AL EJERCICIO EFECTIVO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES”.</u> Impartido por Alda Facio del 8 al 10 de octubre de 2021 en la Residencia Universitaria Alberto Jiménez Fraud.
ÁGORA, FEDERACIÓN PROVINCIAL DE ASOCIACIONES DE MUJERES DE MÁLAGA	Proyecto <u>“A TRAVÉS DEL ESPEJO”</u> sobre conciliación y corresponsabilidad. Febrero-marzo de 2022 . Facultades de Psicología, Educación y Filosofía y Letras.
DOSTA. ASOCIACIÓN CON ALMA GITANA	Conferencia Historia del pueblo y debate <u>“APOSTANDO POR MEJORAS”.</u> 20 de mayo de 2019 . Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo. <u>“SOMOS VISIBLES. MUJERES GITANAS REFERENTES”.</u> I Simposio Universidad de Málaga. 17 de octubre de 2022 , 10.00h. Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo.
FEDERACIÓN ANDALUZA DE BALONMANO. DELEGACIÓN EN MÁLAGA. UNIDAD DE IGUALDAD	<u>TORNEO DE BALONMANO FEMENINO EN CATEGORÍA CADETE.</u> 26 de noviembre de 2022 . Complejo Deportivo Universidad de Málaga.
FEDERACIÓN SECRETARIADO GITANO	Campaña <u>“EL RETO DE MAÑANA”</u> y mesa redonda sobre <u>EXPERIENCIAS DE PERSONAS GITANAS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.</u> 22 de marzo de 2022 , Carpa Espacio Solidario del Festival de Cine de la Plaza de la Merced (Jennifer Amador Camacho, Técnica de Igualdad).

