

## PLANES DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

### Referencia normativa

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH) recoge en su artículo 46.1 el concepto de planes de igualdad en las empresas, indicando que:

*“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.*

Por otra parte, **La Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, determina que las universidades andaluzas han de elaborar y aprobar un Plan de Igualdad y prevención de la discriminación (art.20).

### Ámbito de aplicación

El RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, 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.

### Diagnósticos de situación en igualdad de género

El paso previo a la elaboración de un Plan de Igualdad es el diagnóstico en materia de igualdad de género y constituye la base para el mismo.

En el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, se establece que el resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración de un plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### **Contenido mínimo de los planes de igualdad**

El Real Decreto 901/2020 establece asimismo (art.8) que los planes de igualdad han de contener:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) 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.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) 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.

### **Vigencia, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad**

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

En el plan de igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

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

## Planes de igualdad en la UMA

En la UMA, los planes de igualdad tienen como finalidad integrar la igualdad entre mujeres y hombres como principio básico de la Universidad. Para ello es necesario que el Plan de Igualdad contribuya a:

- Eliminar las desigualdades detectadas en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y los hombres en la Universidad.
- Asegurar que todos los procesos de gestión y transmisión de conocimiento se realizan de acuerdo al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Alcanzar la Igualdad entre mujeres y hombres que conforman la comunidad universitaria, es decir, conseguir que mujeres y hombres se encuentren en el mismo punto de partida y que la igualdad se integre, de forma transversal, en todas sus actuaciones.

La UMA aprobó su I plan de igualdad en 2010, el II Plan de igualdad en 2014, el III plan de igualdad en 2019.

El IV Plan de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga ha sido aprobado para el cuatrienio 2023-2026 en sesión de Consejo de Gobierno de 7 de marzo de 2023.

Este plan se estructura en 9 Ejes y 77 Medidas.

En cada eje se establecen las medidas a realizar, los indicadores asociados a esas medidas, los órganos responsables de su ejecución, así como el plazo de ejecución de las mismas.

Los ejes contemplados en el IV Plan de Igualdad de la UMA son:

- Eje 1: Visibilización y comunicación
- Eje 2: Sensibilización
- Eje 3: Docencia
- Eje 4: Investigación
- Eje 5: Acceso y promoción profesionales y representación
- Eje 6: Conciliación corresponsable
- Eje 7: Violencia de género
- Eje 8: Formación
- Eje 9: Seguimiento y evaluación