

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

**UNIDAD DE IGUALDAD  
VICERRECTORADO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA**



## INDICE

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1.    | INTRODUCCIÓN .....  | 4  |
| 2.    | PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA (2010 – 2012) .....                 | 9  |
| 2.1.  | EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD .....   | 10 |
| 3.    | ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA .....             | 14 |
| 3.1.  | ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN .....  | 15 |
| 3.2.  | DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR .....             | 23 |
| 3.3.  | DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS .....      | 28 |
| 3.4.  | DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ALUMNADO .....                                  | 30 |
| 3.4.1 | DISTRIBUCIÓN GLOBAL DE ESTUDIANTES: PRIMER Y SEGUNDO CICLO .....                        | 30 |
| 3.4.2 | DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES: GRADO Y LICENCIATURA .....                                 | 32 |
| 3.4.3 | DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES DE MASTER POR FACULTAD .....                                | 34 |
| 3.4.4 | DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES GRADUADOS/AS .....  | 37 |
| 3.5.  | RELACIÓN CUANTITATIVA DE ALUMNADO RESPECTO A PROFESORADO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO ..... | 41 |
| 4.    | II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA .....                                   | 44 |
| 4.1.  | EI II PLAN DE IGUALDAD .....  | 44 |
| 4.2.  | EJES Y MEDIDAS .....  | 45 |
| 5.    | IMPLANTACIÓN .....  | 53 |
| 6.    | EVALUACIÓN .....  | 53 |
| 7.    | APROBACIÓN .....  | 54 |
| 8.    | DIFUSIÓN .....  | 54 |

## Índice de tablas

|           |   |    |
|-----------|---|----|
| Tabla 1.  | Órganos de Gobierno y Representación .....            | 16 |
| Tabla 2.  | Órganos colegiados .....                              | 17 |
| Tabla 3.  | Juntas de Facultad .....                              | 19 |
| Tabla 4.  | Juntas de Facultad por ramas .....                    | 22 |
| Tabla 5.  | PDI por ramas de conocimiento .....                   | 24 |
| Tabla 6.  | Distribución del PDI por categorías .....             | 25 |
| Tabla 7.  | Plantilla del PAS por vinculación .....               | 28 |
| Tabla 8.  | Distribución de estudiantes por rama .....            | 31 |
| Tabla 9.  | Estudiantes Grado y Licenciatura por rama .....       | 33 |
| Tabla 10. | Distribución Estudiantes de Master por Facultad ..... | 34 |
| Tabla 11. | Graduados/as en 2012 .....                            | 37 |
| Tabla 12. | Estudiantes Graduados/as por Facultad .....           | 40 |

## Índice de figuras

|         |   |    |
|---------|---|----|
| Fig. 1. | Evaluación Global del I Plan de Igualdad .....                | 13 |
| Fig. 2. | IPRHM en Órganos de Gobierno y Representación .....           | 16 |
| Fig. 3. | IPRHM en Órganos colegiados .....                             | 18 |
| Fig. 4. | IPRHM en Juntas de Facultad .....                             | 19 |
| Fig. 5. | Distribución de mujeres y hombres en Juntas de Facultad ..... | 20 |



|   |    |
|---|----|
| Fig. 6: IPRHM en Juntas de Facultad por ramas de conocimiento .....             | 21 |
| Fig. 7: Distribución de mujeres y hombres en Juntas de Facultad por ramas ..... | 22 |
| Fig. 8: Distribución de PDI por ramas de conocimiento .....                     | 23 |
| Fig. 9: IPRHM del PDI por ramas de conocimiento .....                           | 24 |
| Fig. 10: Distribución de PDI por categorías .....                               | 26 |
| Fig. 11: IPRM del PDI por categorías .....                                      | 27 |
| Fig. 12: Plantilla del PAS por vinculación .....                                | 28 |
| Fig. 13: IPRHM del PAS por vinculación .....                                    | 29 |
| Fig. 14: Distribución de estudiantes por rama y sexo .....                      | 30 |
| Fig. 15: IPRHM de estudiantes por rama .....                                    | 31 |
| Fig. 16: Distribución de Estudiantes de Grado y Licenciatura por ramas .....    | 32 |
| Fig. 17: IPRHM de Estudiantes de Grado y Licenciatura .....                     | 33 |
| Fig. 18: Distribución de Estudiantes de Master por Facultad .....               | 35 |
| Fig. 19: IPRHM Estudiantes de Master por Facultad .....                         | 36 |
| Fig. 20: IPRHM Estudiantes Graduados/as en 2012 por rama de conocimiento .....  | 37 |
| Fig. 21: Estudiantes Graduados/as en 2012 .....                                 | 38 |
| Fig. 22: Estudiantes Graduados/as por Facultad .....                            | 39 |
| Fig. 23: IPRHM Estudiantes Graduados/as por Facultad .....                      | 41 |
| Fig. 24: Relación Profesorado/Alumnado .....                                    | 42 |



## 1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

Así como, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de



trato. Esta Ley incorpora sustanciales modificaciones para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres<sup>1</sup>.

Por lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el año 2003 se promulga la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en dicha Comunidad<sup>2</sup>. En sus artículos 139 y 140 recoge la obligatoriedad de emitir un informe de evaluación de impacto de pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Asimismo, mediante el Decreto 93/2004, de 9 de marzo, se regula el informe de evaluación del impacto por razón de género previsto en la ley anterior<sup>3</sup>. Con posterioridad, la Ley 6/2006 establece en su artículo 18.3 la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno<sup>4</sup>.

Por otra parte, la Ley 4/2007, tiene entre sus objetivos impulsar que la información estadística contribuya a la igualdad por razón de género<sup>5</sup>, y para ello eleva la perspectiva de género a eje transversal del plan estadístico de Andalucía.

Por último, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía<sup>6</sup>, tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes Por lo que respecta a la Comunidad Autónoma de Andalucía,

---

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

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

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

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

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

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



en el año 2003 se promulga la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en dicha Comunidad<sup>7</sup>. En sus artículos 139 y 140 recoge la obligatoriedad de emitir un informe de evaluación de impacto de pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Asimismo, mediante el Decreto 93/2004, de 9 de marzo, se regula el informe de evaluación del impacto por razón de género previsto en la ley anterior<sup>8</sup>. Con posterioridad, la Ley 6/2006 establece en su artículo 18.3 la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno<sup>9</sup>.

Por otra parte, la Ley 4/2007, tiene entre sus objetivos impulsar que la información estadística contribuya a la igualdad por razón de género<sup>10</sup>, y para ello eleva la perspectiva de género a eje transversal del plan estadístico de Andalucía.

Por último, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía<sup>11</sup>, tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad, como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, siendo de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, englobando, por tanto, al Sistema Universitario Andaluz .

La normativa universitaria también se pronuncia respecto de la igualdad entre hombres y mujeres y, en este sentido, cabe destacar, a nivel estatal, la Ley Orgánica

---

<sup>7</sup> Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma Andaluza. (BOJA nº 251 de 31/12/03)

<sup>8</sup> Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno. (BOJA nº 50, 14/03/2004).

<sup>9</sup> Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía. (BOJA nº 215 de 07/11/2006).

<sup>10</sup> Ley 4/2007, de 4 de abril, por la que se modifica la Ley 4/1989, de 12 de diciembre, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y se aprueba el Plan Estadístico de Andalucía para el período comprendido entre los años 2007-2010. (BOJA nº 82 de 26/04/2007).

<sup>11</sup> Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (BOJA nº 247 de 18/12/2007).



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

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

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

En este sentido, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo<sup>13</sup>, implanta la obligatoriedad de elaborar y aplicar planes de igualdad en las empresas y organizaciones de más de doscientos cincuenta trabajadores, y estipula que

---

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

<sup>13</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE nº 71 de 23/03/2007).



UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA

*Unidad de Igualdad*  
*Vicerrectorado de Extensión Universitaria*

la redacción de estos planes se debe realizar en base a un Diagnóstico de Igualdad entre mujeres y hombres.

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

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



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

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

EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

EJE 2: DOCENCIA

EJE 3: INVESTIGACIÓN

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

EJE 5: REPRESENTACIÓN

EJE 6: CONCILIACIÓN

EJE 7: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

EJE 8: FORMACIÓN

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

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

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



## 2.1. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.

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

### OBJETIVO GENERAL

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

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

### METODOLOGÍA

La Metodología utilizada se ha basado en las recomendaciones del Instituto de la Mujer para la evaluación de planes de igualdad<sup>14</sup>. Este modelo de evaluación establece tres dimensiones con tres niveles de análisis, el primer nivel o nivel micro es el correspondiente a las acciones, el nivel intermedio a los objetivos y el nivel macro a los ejes del Plan.

En cuanto a las dimensiones son las siguientes:

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

---

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



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

## RECOGIDA DE INFORMACIÓN

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

Se han contemplado los siguientes ítems:

Objetivo/os

Acción/es

Actividades realizadas y no realizadas

Año de realización

Nivel de ejecución

Comentarios sobre el proceso

Recomendaciones

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

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



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

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

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

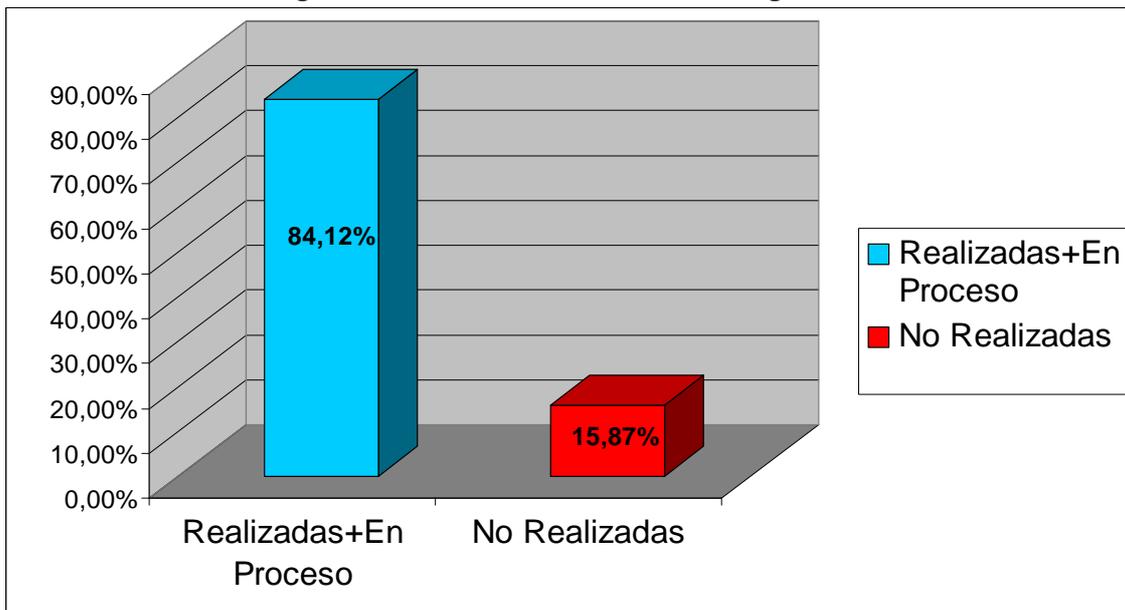
| EJE   | Número de Acciones |            |            |               |
|---|--------------------|------------|------------|---------------|
|   | Total              | Realizadas | En Proceso | No Realizadas |
| 1. VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN | 22                 | 13         | 8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

Tabla 1. Grado de consecución del Plan por Ejes



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

**Fig. 1. Evaluación Global del I Plan de Igualdad**





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

La realización del Diagnóstico es requisito previo a la elaboración de un Plan de Igualdad y es el punto de inicio para establecer las políticas de Igualdad entre mujeres y hombres que se recogerán en el Plan de Igualdad. Pero este diagnóstico basado en los datos proporcionados por los diferentes Vicerrectorados, Centros y Servicios de la Universidad de Málaga tiene como antecedente el Diagnóstico sobre la situación de Igualdad de Género de la Universidad de Málaga elaborado por la Unidad de Igualdad y hecho público en marzo de 2010.

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

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

Para cuantificar la presencia de hombres y mujeres en los distintos Órganos de Gobierno y Representación, se ha empleado el indicador denominado “Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM)”, indicador que viene utilizando la Junta de Andalucía en los diferentes informes de evaluación del impacto de género en los presupuestos de la Comunidad definido por la fórmula:



$$\text{IPRHM} = [(M-H)/(M+H)]+1$$

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

Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establecen que se entenderá por representación equilibrada aquella situación en la que ninguno de los dos sexos suponga más del sesenta por ciento, ni menos del cuarenta por ciento del total. De acuerdo con ello, para el IPRHM, se pueden establecer unos valores, inferior y superior, de 0,80 y 1,20 respectivamente, dentro de los cuales se podría hablar de situación de equilibrio en cuanto a la representación por sexos.

En caso de que el número de mujeres suponga más del 60% del total, los valores del Índice estarán por encima de 1,20 y a la inversa, si no se alcanza el 40%, es decir, si existe sobrerrepresentación masculina, el IPRHM tendrá valores inferiores a 0,80.

### 3.1. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

#### ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE REPRESENTACIÓN

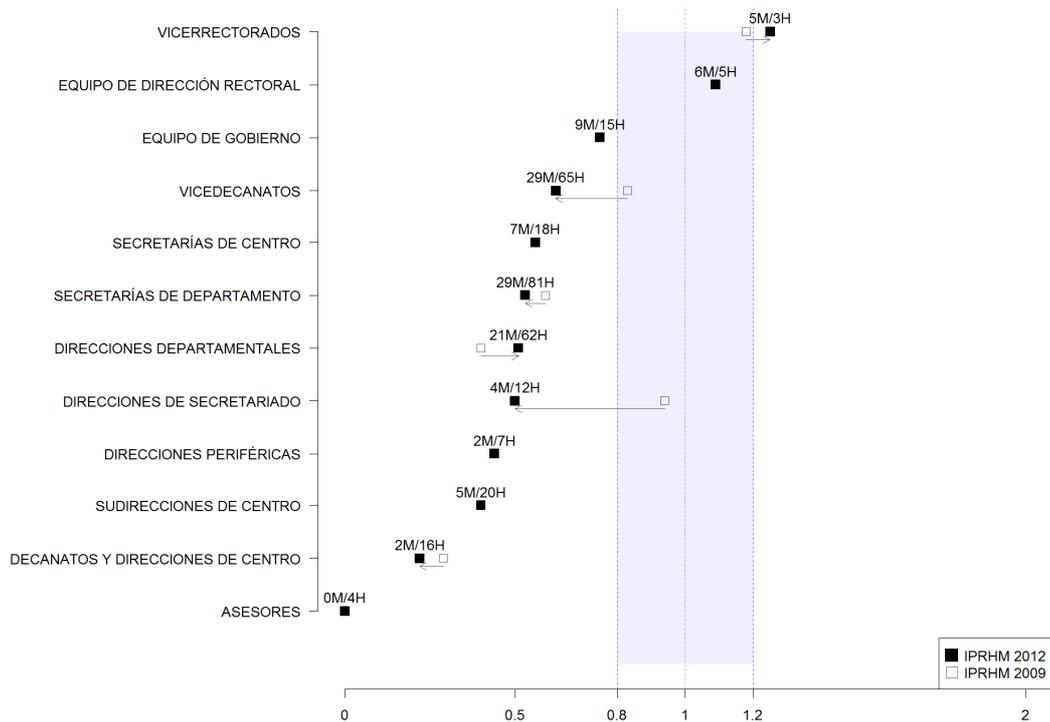
1. Equipo de Gobierno
2. Equipos Decanales
3. Direcciones y Secretarías de Departamento
4. Otros



**Tabla 1. Órganos de Gobierno y Representación**

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

**Fig. 2: IPRHM en Órganos de Gobierno y Representación**



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



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

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

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

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

## ÓRGANOS COLEGIADOS

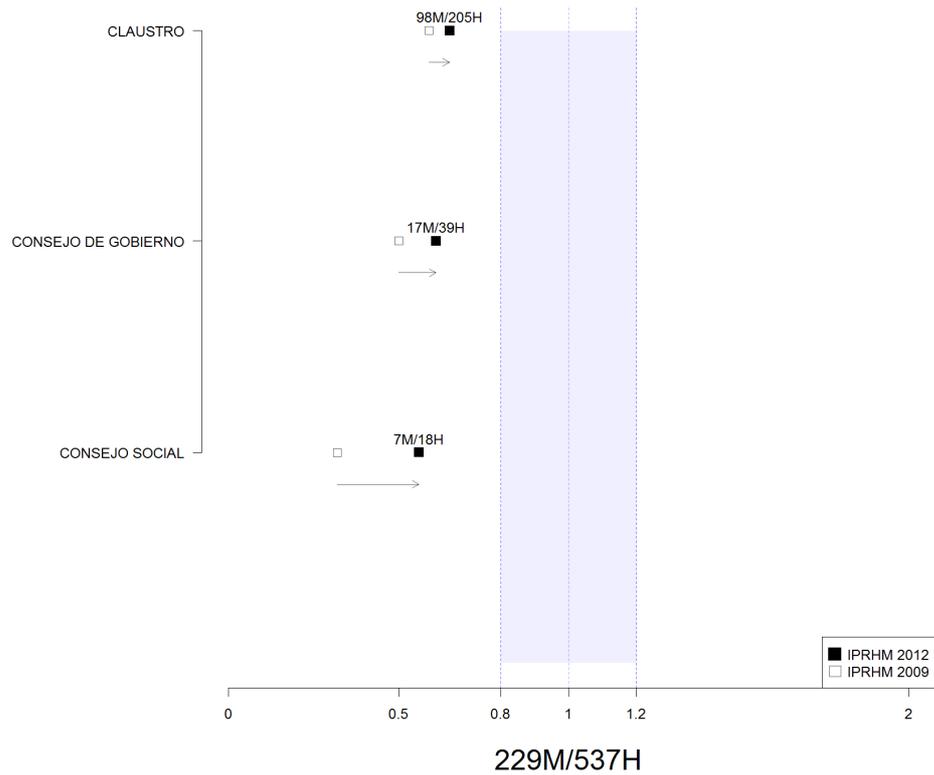
1. Consejo Social
2. Conejo de Gobierno
3. Claustro
4. Juntas de Facultad

**Tabla 2. Órganos colegiados**

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



Fig. 3: IPRHM en Órganos colegiados



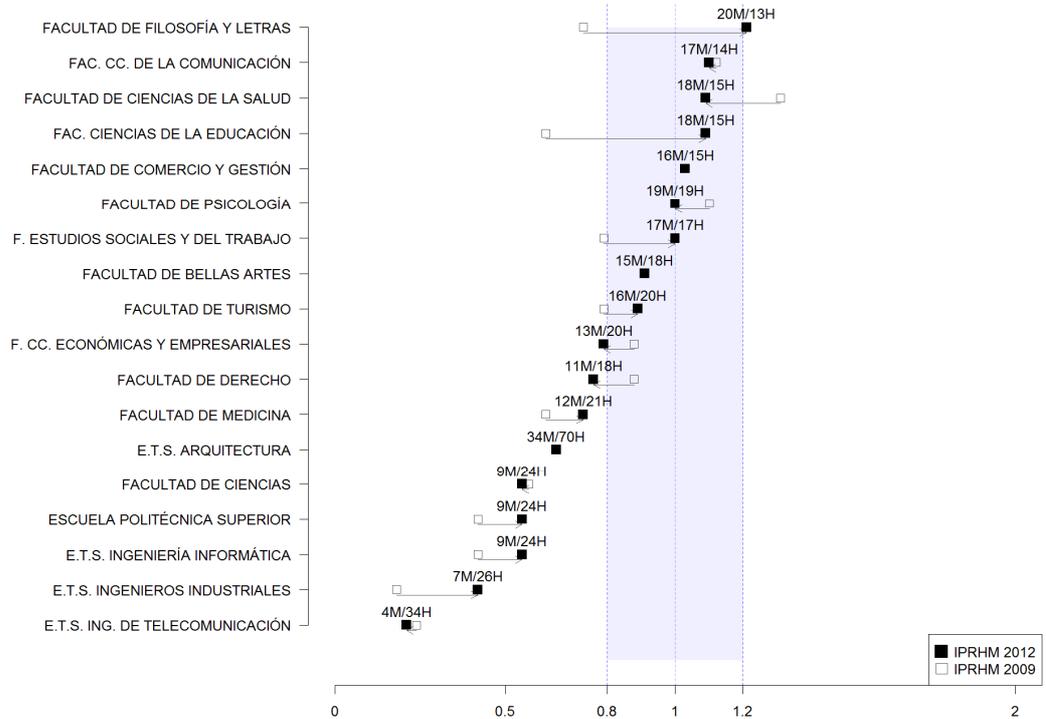
La representación femenina en Órganos Colegiados, como se observa en la figura 2, denota un acercamiento a la situación de paridad respecto de la composición de los órganos colegiados anteriores, que se evidencia más claramente en el Consejo de Gobierno y el Consejo Social.



Tabla 3. Juntas de Facultad

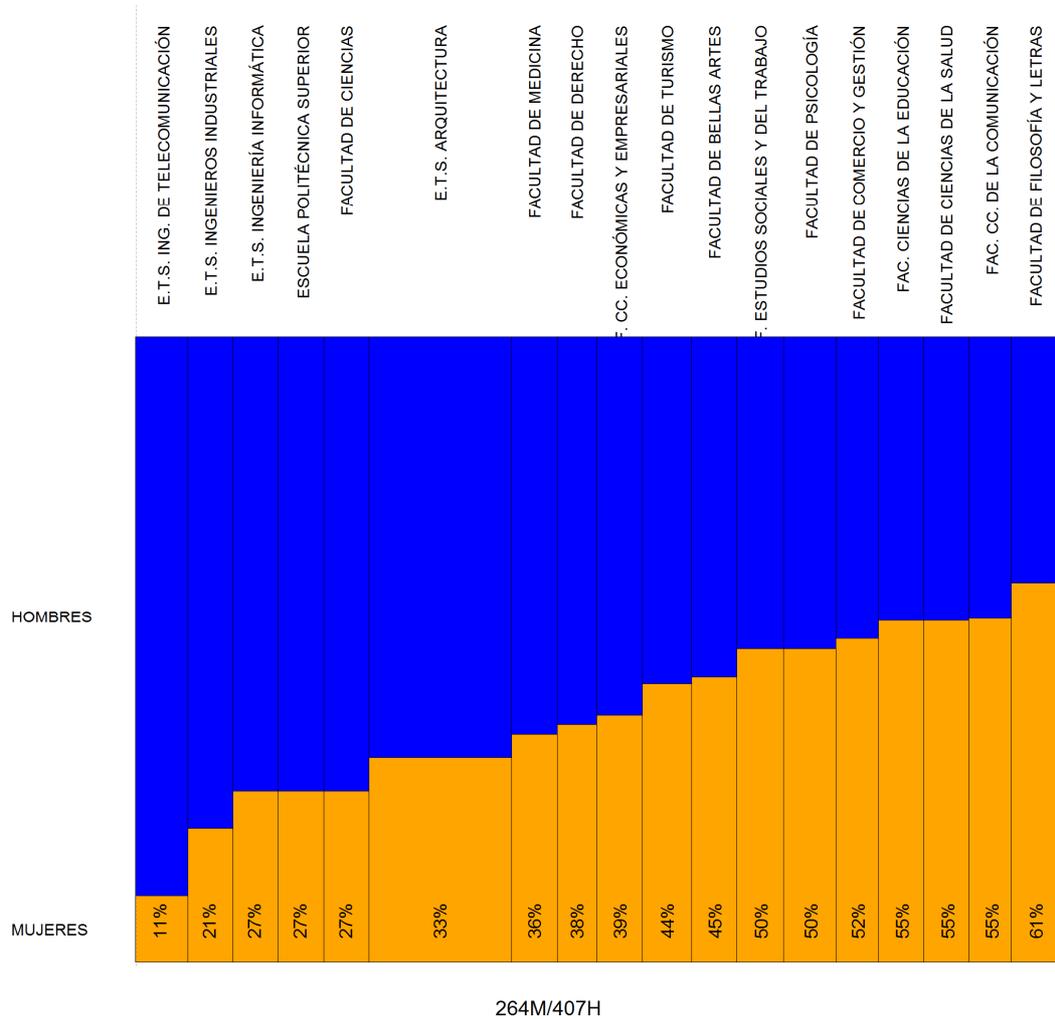
| Tipo                               | HOMBRES | MUJERES | IPRHM |
|------------------------------------|---------|---------|-------|
| E.T.S. ING. DE TELECOMUNICACIÓN    | 34(89%) | 4(11%)  | 0,21  |
| E.T.S. INGENIEROS INDUSTRIALES     | 26(79%) | 7(21%)  | 0,42  |
| E.T.S. INGENIERÍA INFORMÁTICA 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

Fig. 4: IPRHM en Juntas de Facultad





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



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

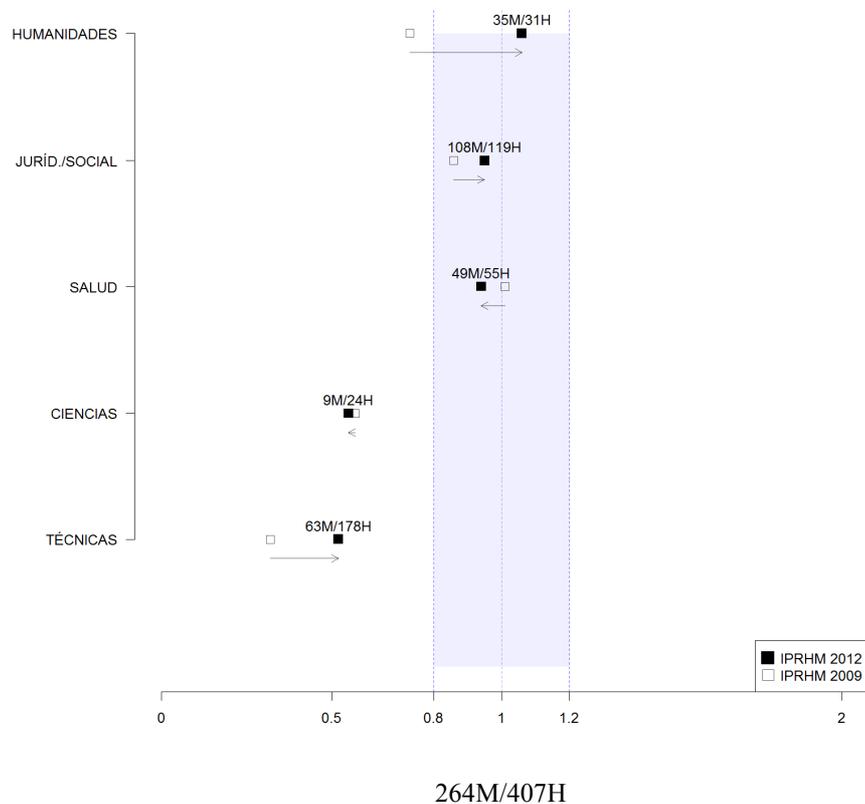


Existe otro grupo de centros: Facultad de Psicología, Estudios sociales y del Trabajo, Bellas Artes, Turismo y Económicas y Empresariales, que se encuentran dentro de la paridad.

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

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

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

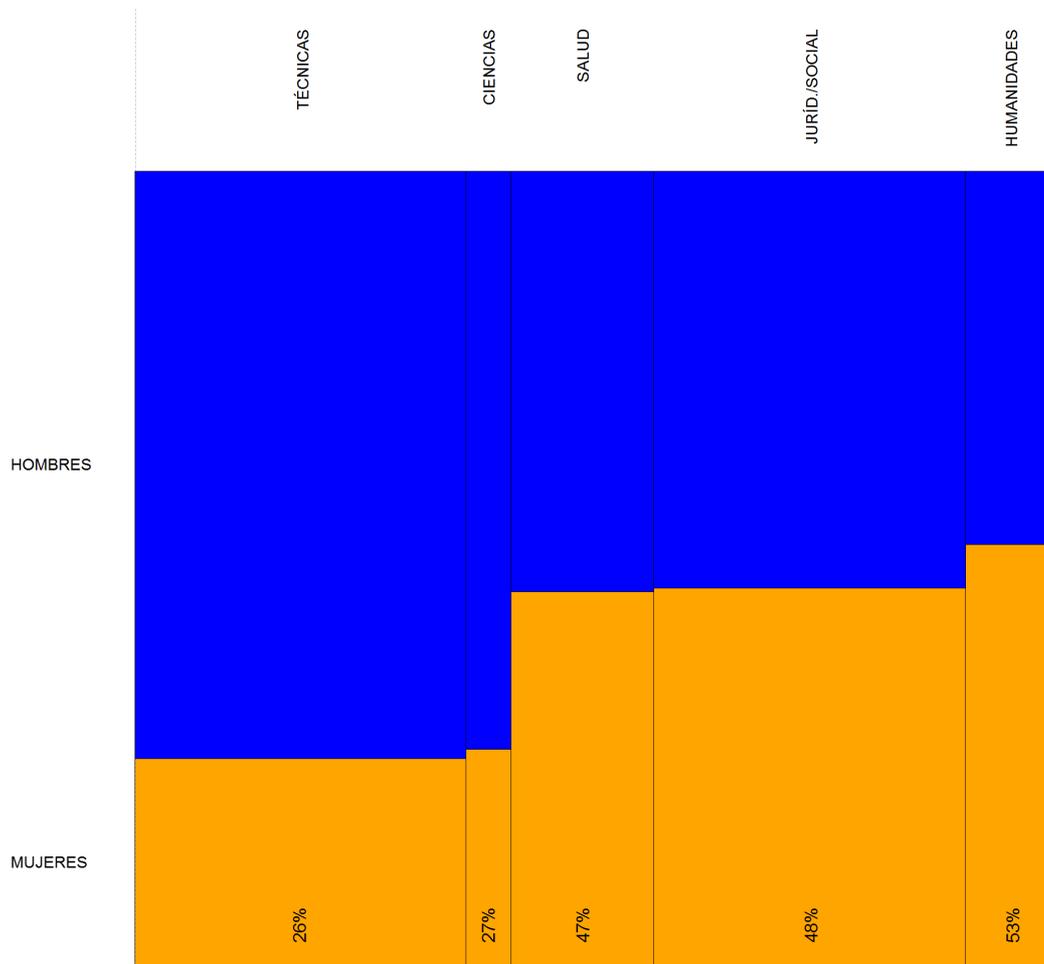




**Tabla 4. Juntas de Facultad por ramas**

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

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



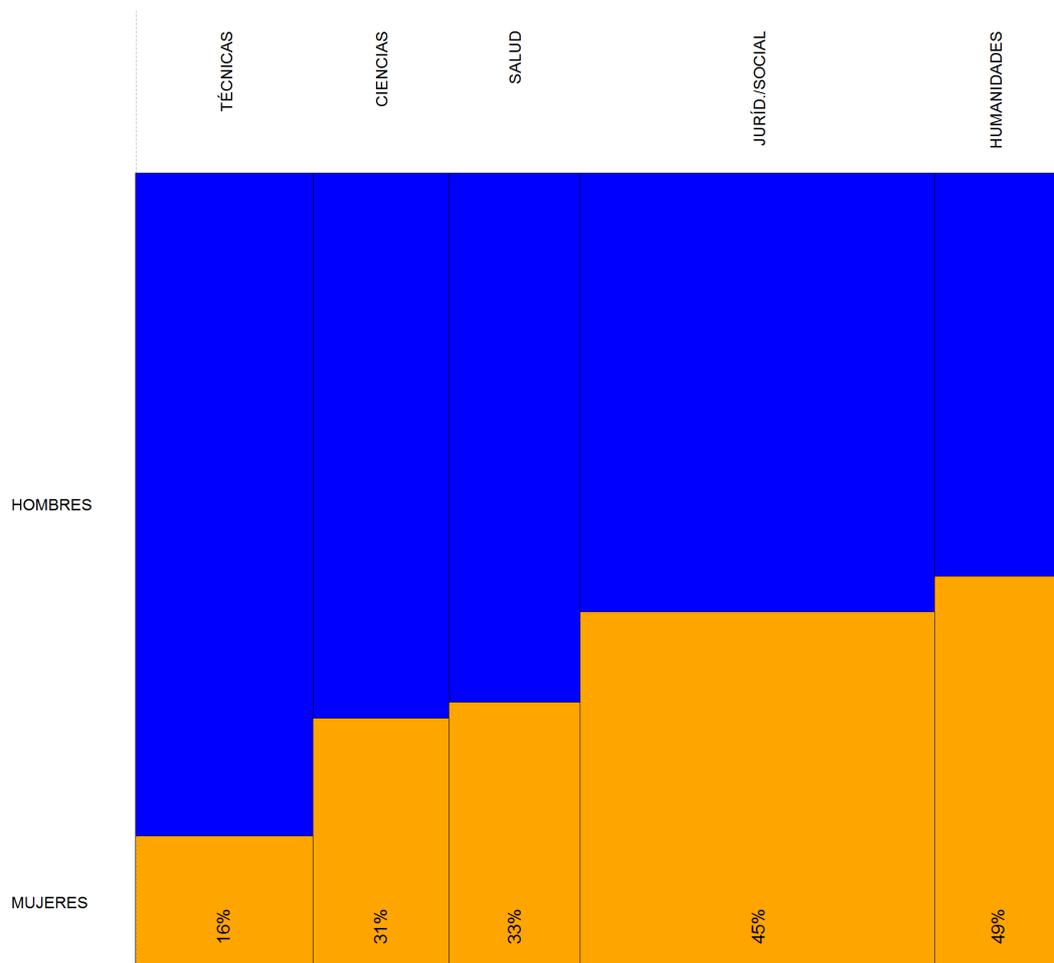
264M/407H



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

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

Fig. 8: Distribución de PDI por ramas de conocimiento



849M/1491H

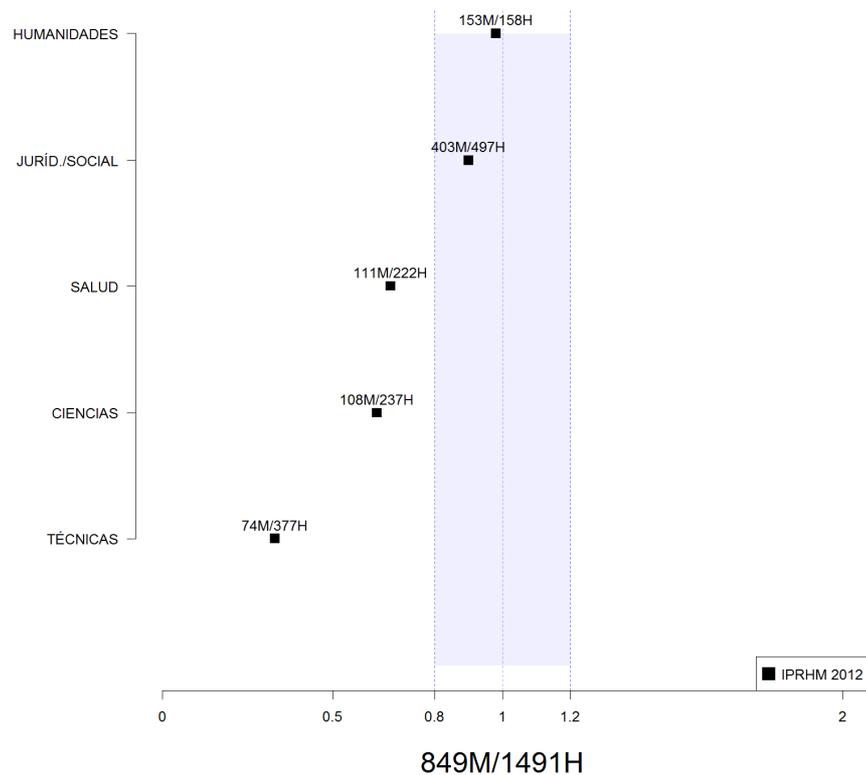


La plantilla de PDI de la Universidad de Málaga, está compuesta mayoritariamente por hombres: suponen en la actualidad el 64,7% de la totalidad de la misma (figura 7).

**Tabla 5. PDI por ramas de conocimiento**

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

**Fig. 9: IPRHM del PDI por ramas de conocimiento**



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



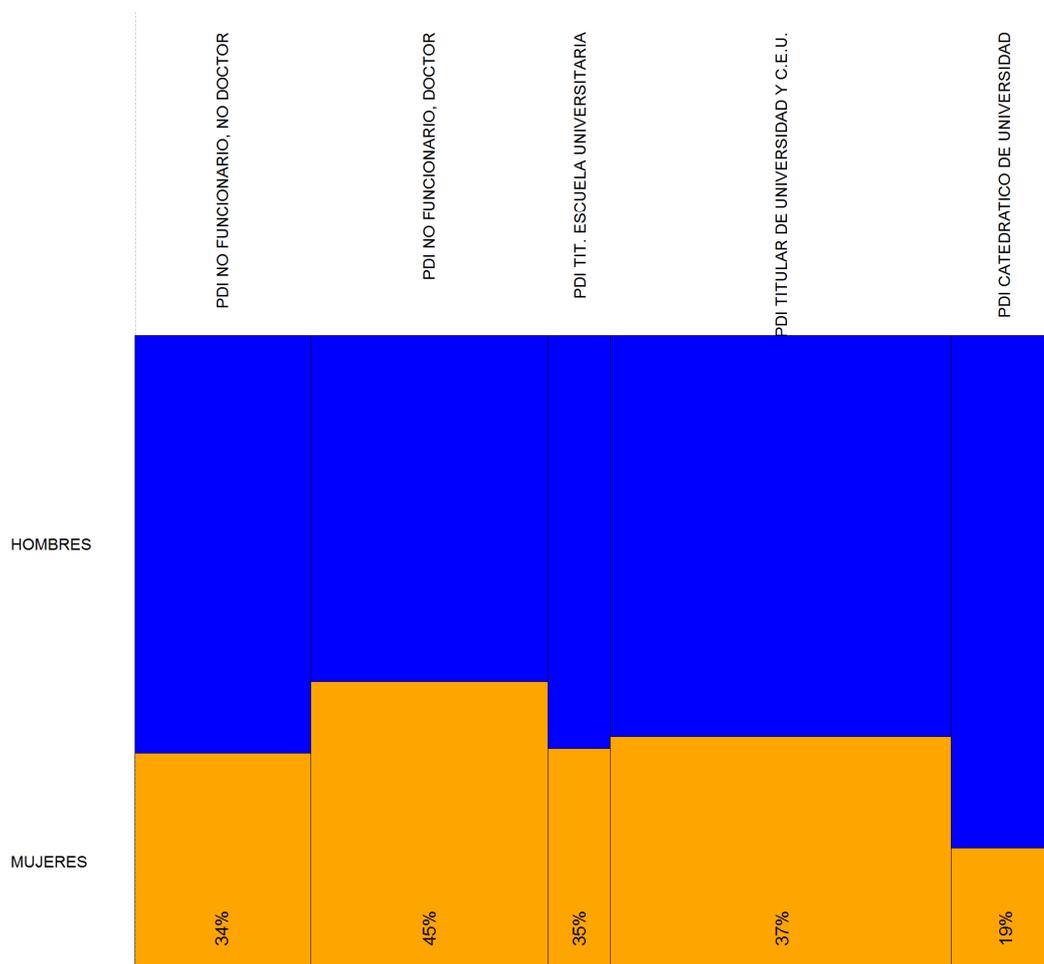
representación alcanza el 84%, frente al 16% de mujeres, o Ciencias con un 69% de representación masculina. Las ramas Juricosocial y de Humanidades son las únicas que cumplen con los criterios de paridad, situándose humanidades prácticamente en el 50% de representación femenina.

**Tabla 6. Distribución del PDI por categorías**

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



Fig. 10: Distribución de PDI por categorías

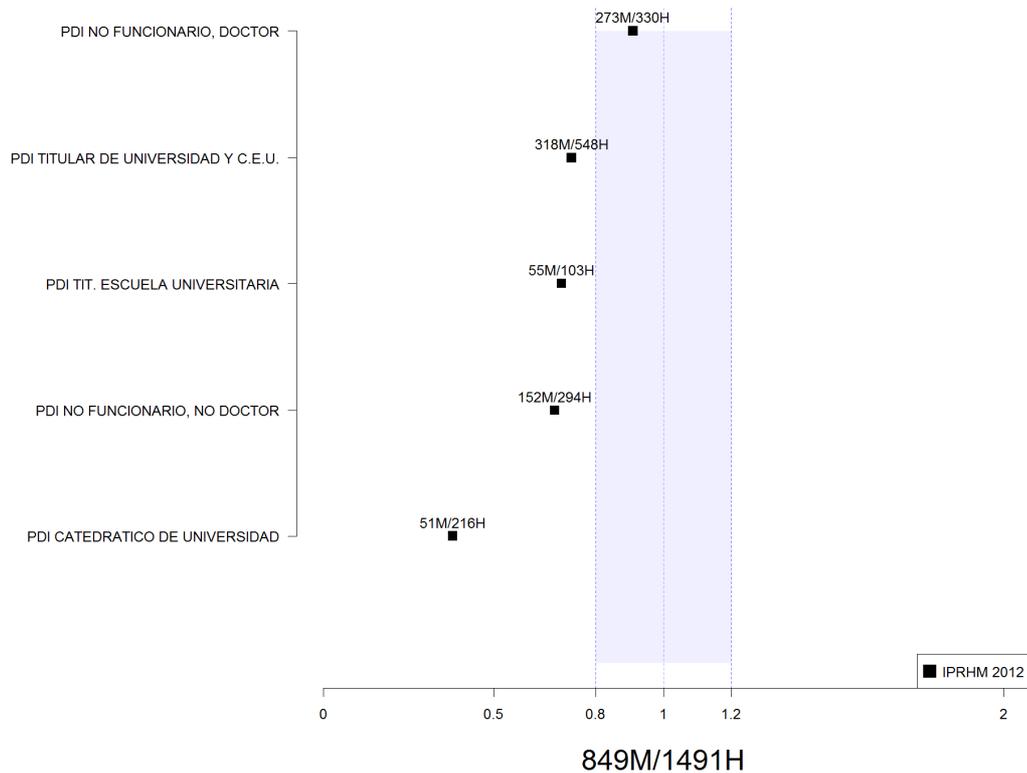


849M/1491H

El déficit de mujeres en la composición del profesorado no es solo cuantitativo sino también cualitativo y al igual que se produce en el resto de la Universidad Española en general, también se dibuja en el mapa de la evolución académica de mujeres y hombres en la Universidad de Málaga. Según se asciende en las categorías académicas e investigadoras más altas, se produce una mayor presencia de varones y escasa presencia de mujeres.



Fig. 11: IPRM del PDI por categorías



Se observa que se han producido cambios en la plantilla de la UMA, ya que en 2009 el 56,9% tenía dedicación exclusiva y en 2012 ha disminuido hasta el 55,2%. La situación laboral del PDI de la Universidad de Málaga que era mayoritariamente funcionariado, ha sufrido un descenso en los últimos años en favor de las figuras contractuales (Profesorado Contratado doctor y Profesorado Colaborador), así mismo, es de resaltar que la única categoría que cumple la paridad es la de PDI no funcionario doctor, donde la presencia femenina es del 45%. Le sigue con un 37% de representación femenina el PDI Titular de Universidad y Catedrático/a de Escuela Universitaria, el PDI Titular de Escuela Universitaria con un 35%, el PDI no funcionario y no doctor con un 34% y por último las Cátedras de Universidad donde la presencia femenina es más escasa con un 19%, pero que va aumentando progresivamente ya que en 2009 suponía el 18% y en 2013 ha subido hasta el 23,94%.

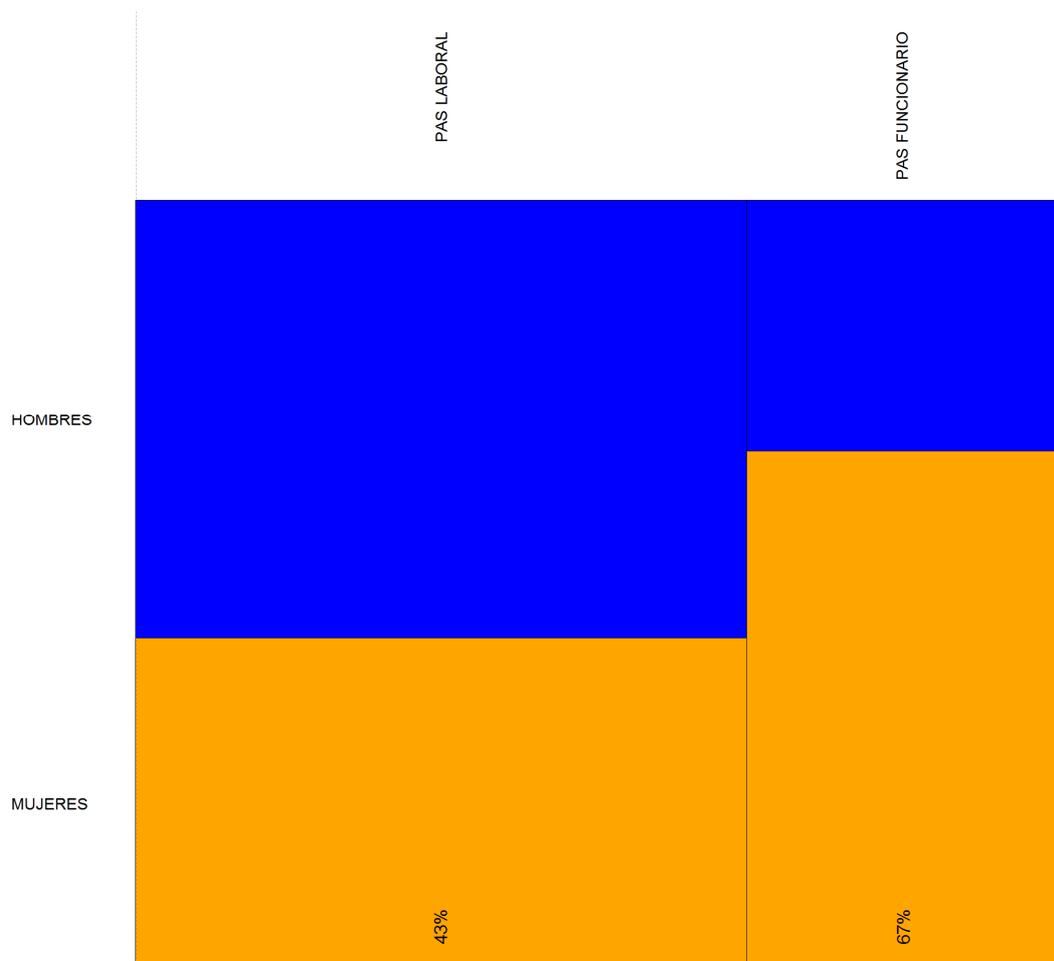


### 3.3. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

**Tabla 7. Plantilla del PAS por vinculación**

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

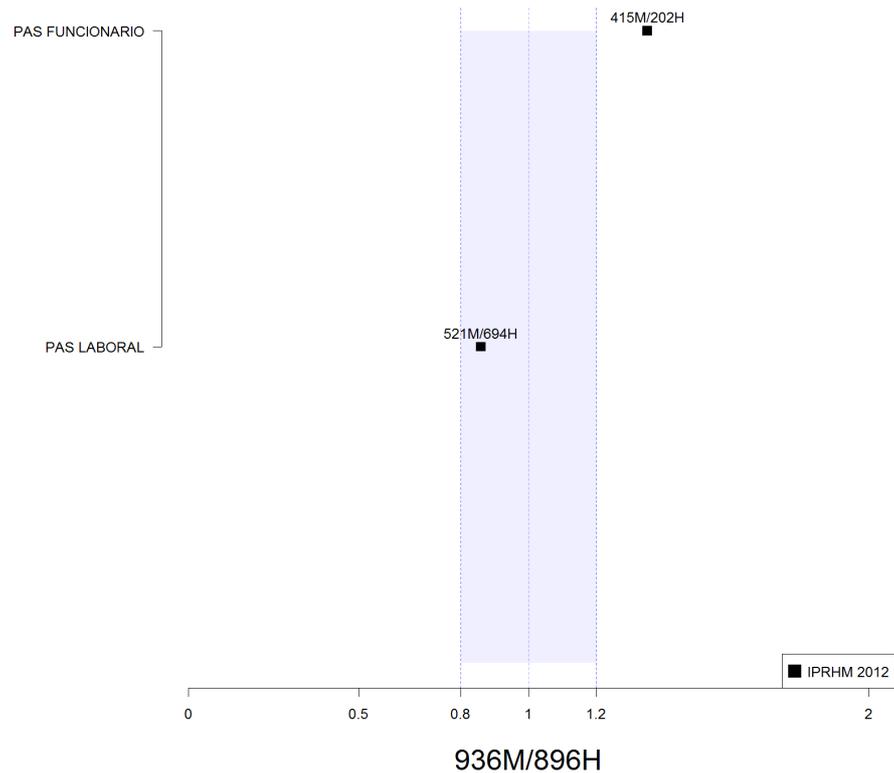
**Fig. 12: Plantilla del PAS por vinculación**



936M/896H



Fig. 13: IPRHM del PAS por vinculación



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

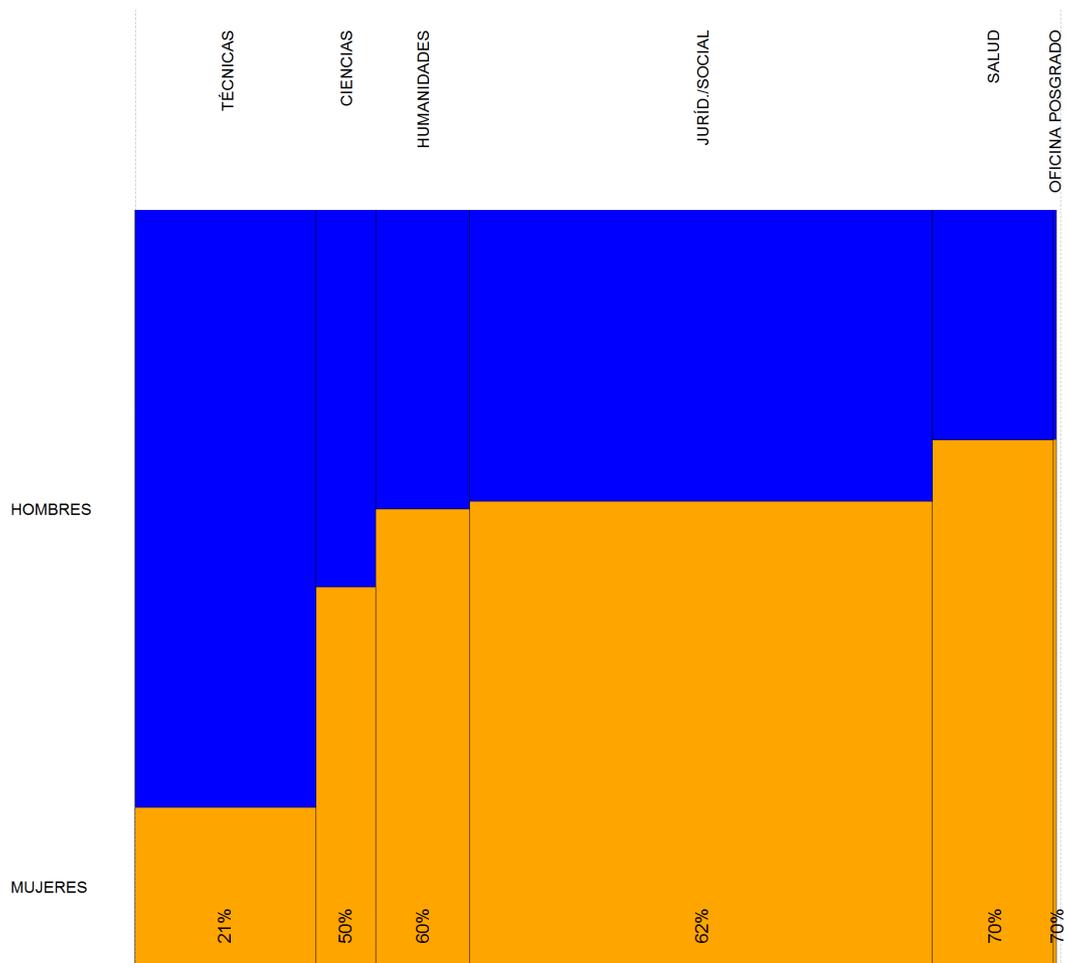
El IPRHM del PAS funcionario se sitúa por encima del 1.2, hay una sobrerrepresentación femenina y la composición del PAS laboral también es paritaria, se sitúa en el 0,9.



### 3.4. DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ALUMNADO

#### 3.4.1 DISTRIBUCIÓN GLOBAL DE ESTUDIANTES: PRIMER Y SEGUNDO CICLO

Fig. 14: Distribución de estudiantes por rama y sexo



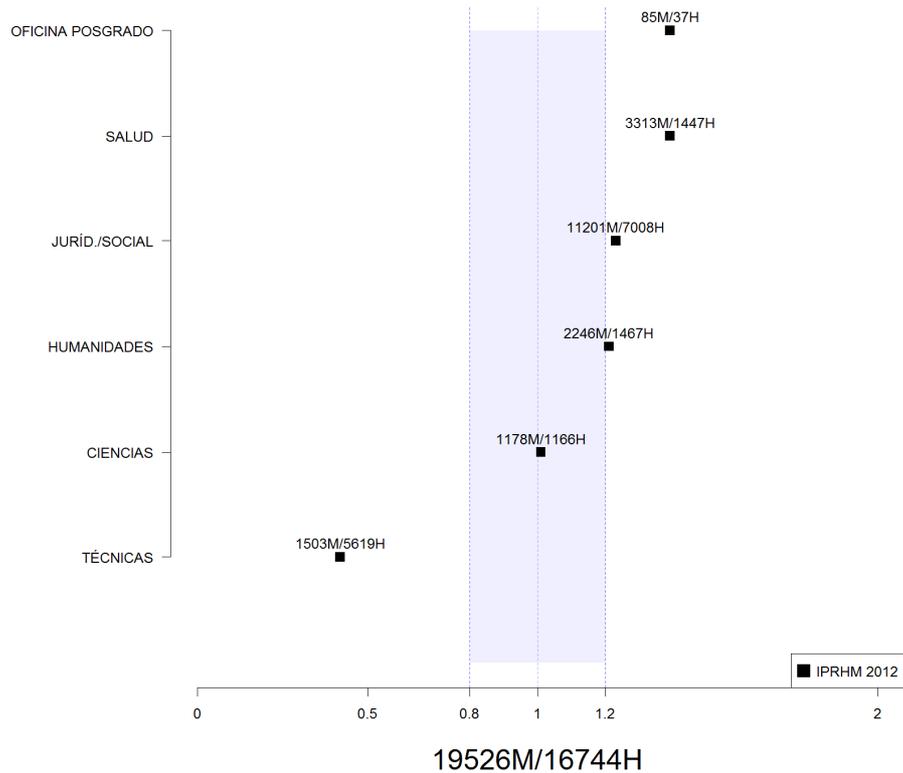
19526M/16744H



**Tabla 8. Distribución de estudiantes por rama**

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

**Fig. 15: IPRHM de estudiantes por rama**



En términos absolutos, la presencia de la mujer es mayoritaria en las aulas de la Universidad de Málaga, pues el 54% de los estudiantes de primer y segundo ciclo son

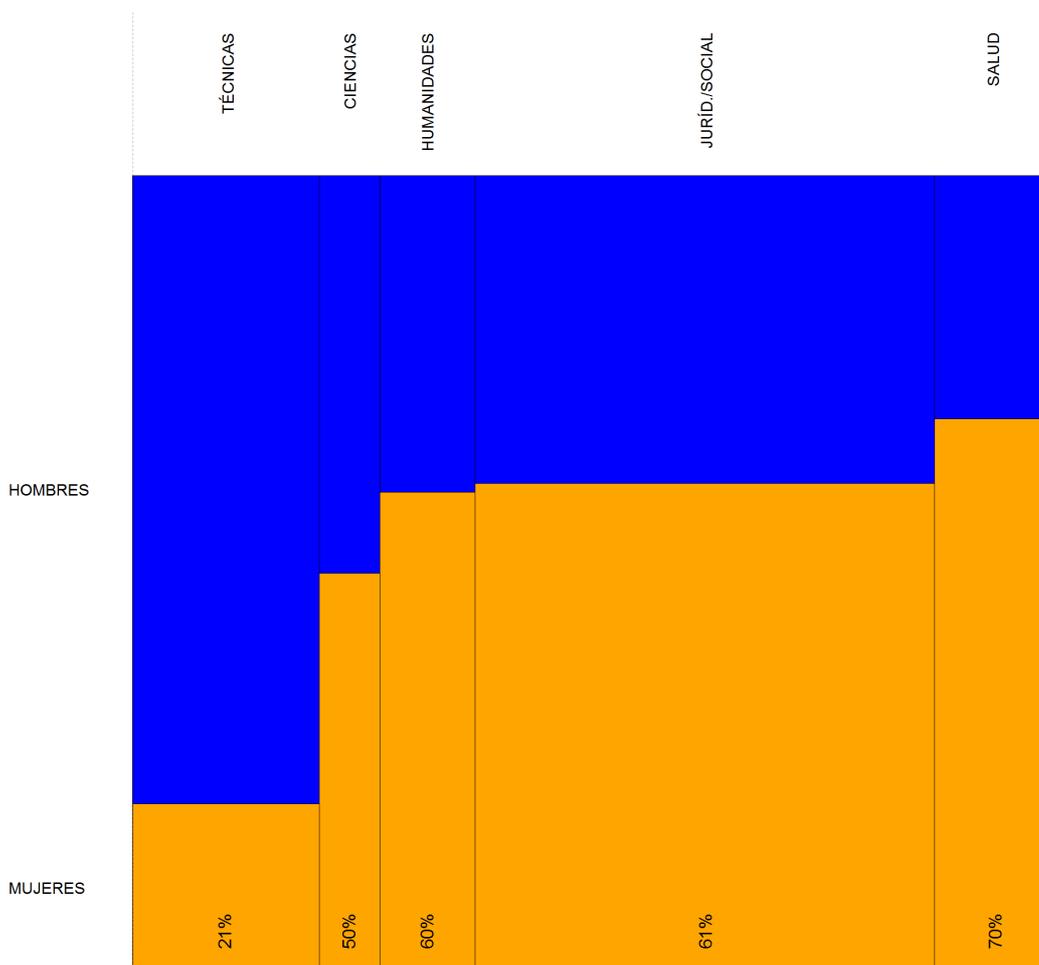


mujeres, cifras que coinciden también con la media del resto de Universidades públicas españolas.

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

### 3.4.2 DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES: GRADO Y LICENCIATURA

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



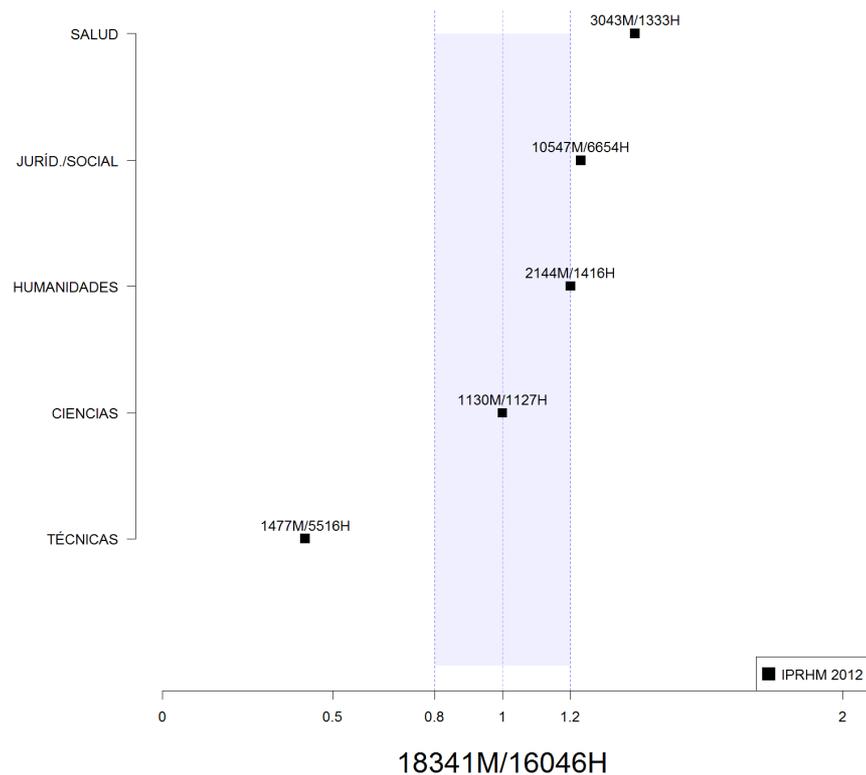
18341M/16046H



**Tabla 9. Estudiantes Grado y Licenciatura por rama**

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

**Fig. 17: IPRHM de Estudiantes de Grado y Licenciatura**



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



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

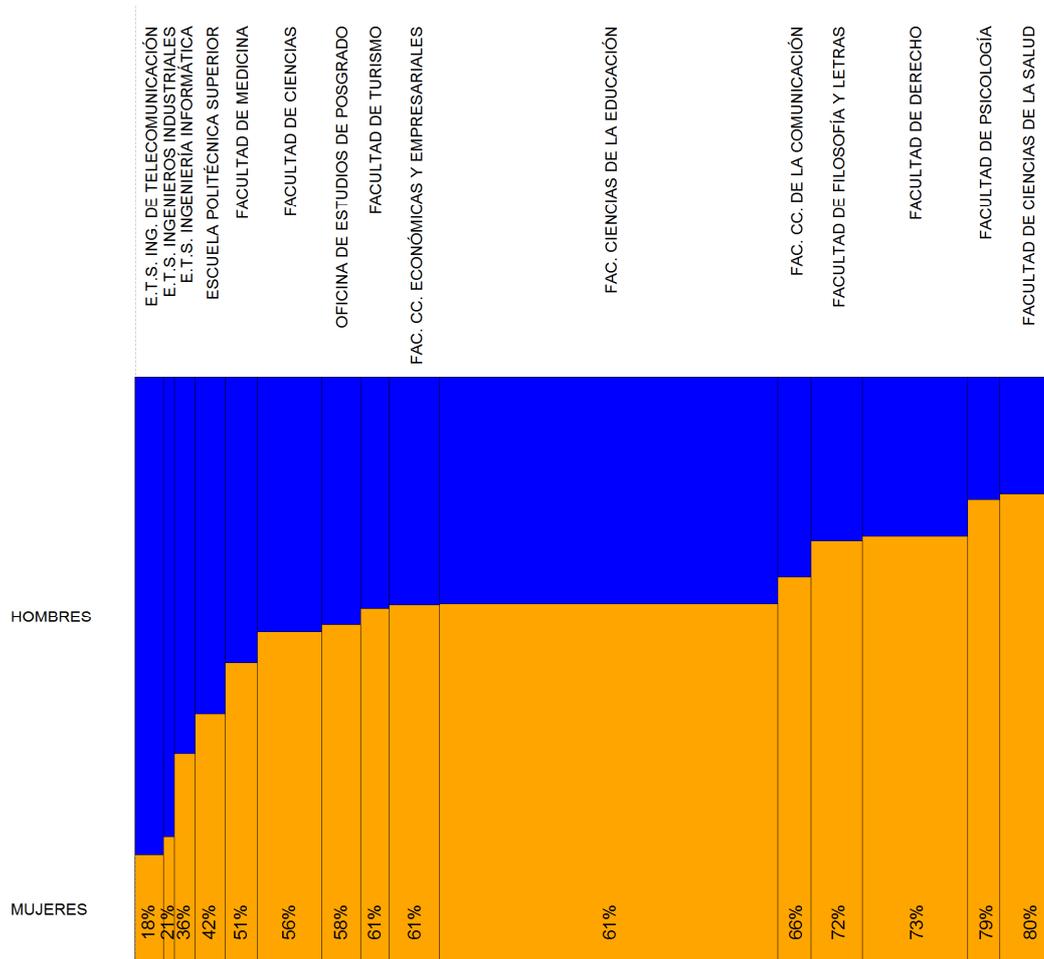
### 3.4.3 DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES DE MASTER POR FACULTAD

**Tabla 10. Distribución Estudiantes de Master por Facultad**

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



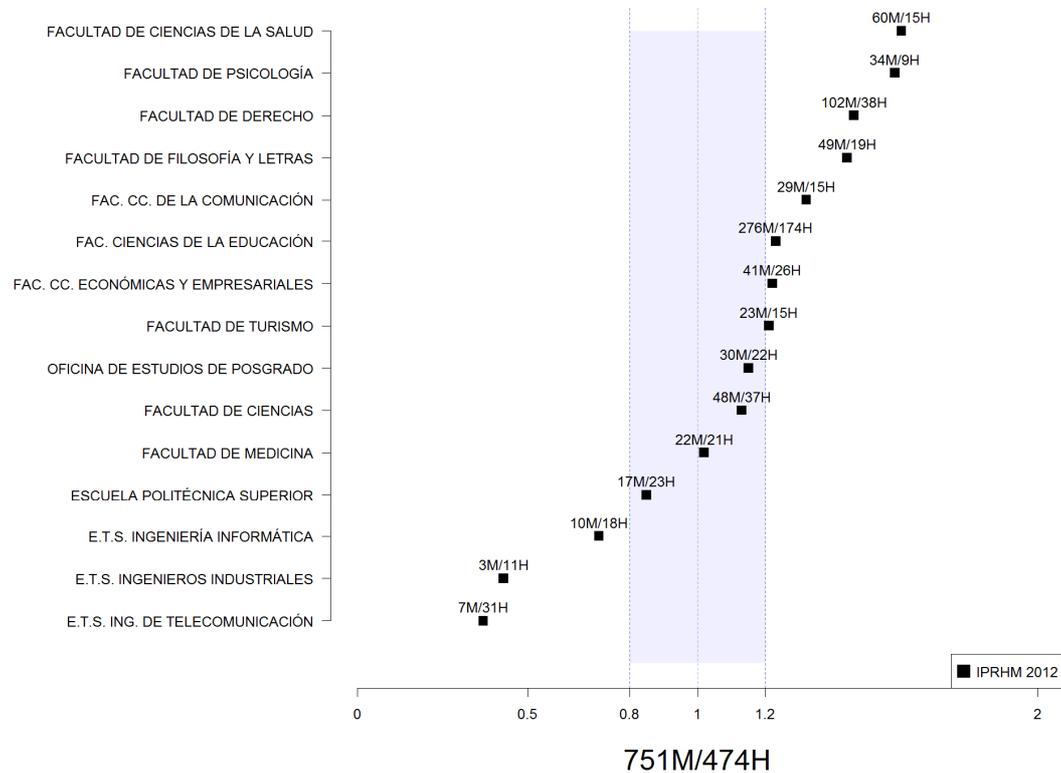
**Fig. 18: Distribución de Estudiantes de Master por Facultad**



751M/474H



Fig. 19: IPRHM Estudiantes de Master por Facultad



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

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

En las Titulaciones de Master adscritas a la Oficina de Posgrado la presencia femenina es del 58%, en la Facultad de Ciencias el 56%. En las Facultades que imparten Titulaciones Tecnológicas la presencia femenina está por debajo del 50%. Supone el



42% en el caso de la Escuela Politécnica Superior, el 36% en la E.T.S. de Ingeniería Informática, el 21% en Ingeniería Industrial y el 18% en Telecomunicaciones.

### 3.4.4 DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES GRADUADOS/AS

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

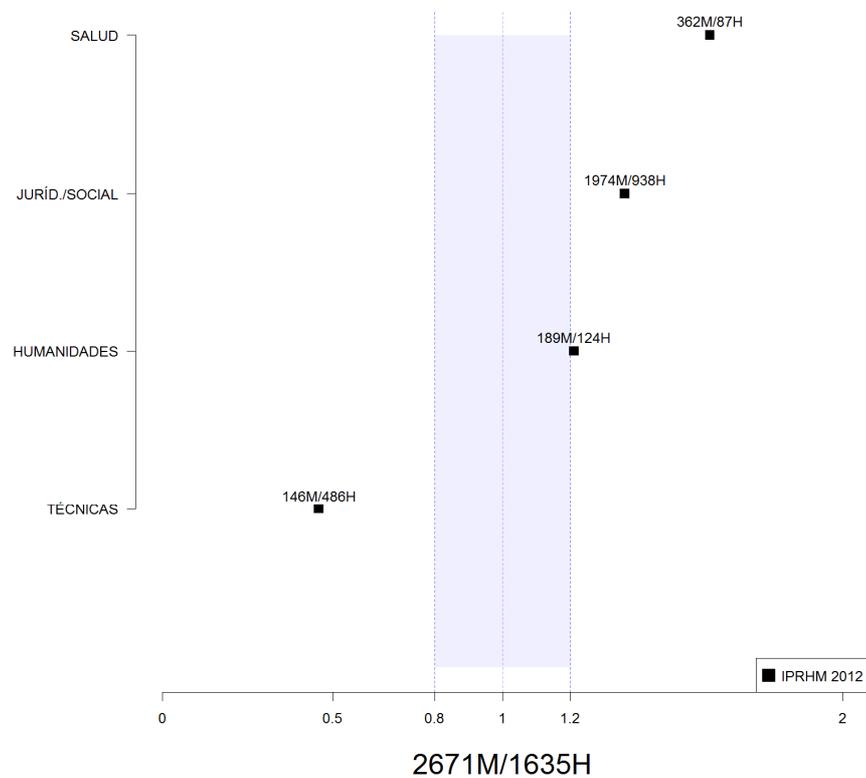
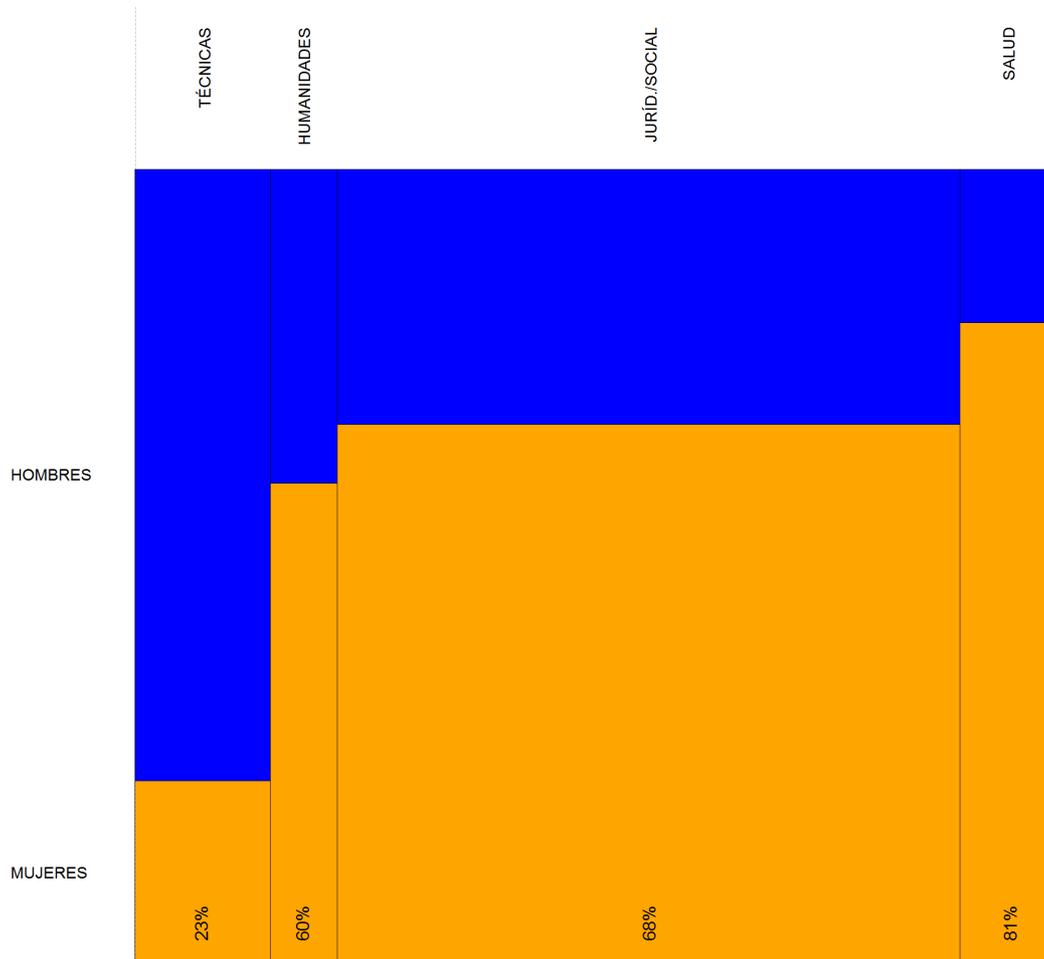


Tabla 11. Graduados/as en 2012

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



Fig. 21: Estudiantes Graduados/as en 2012

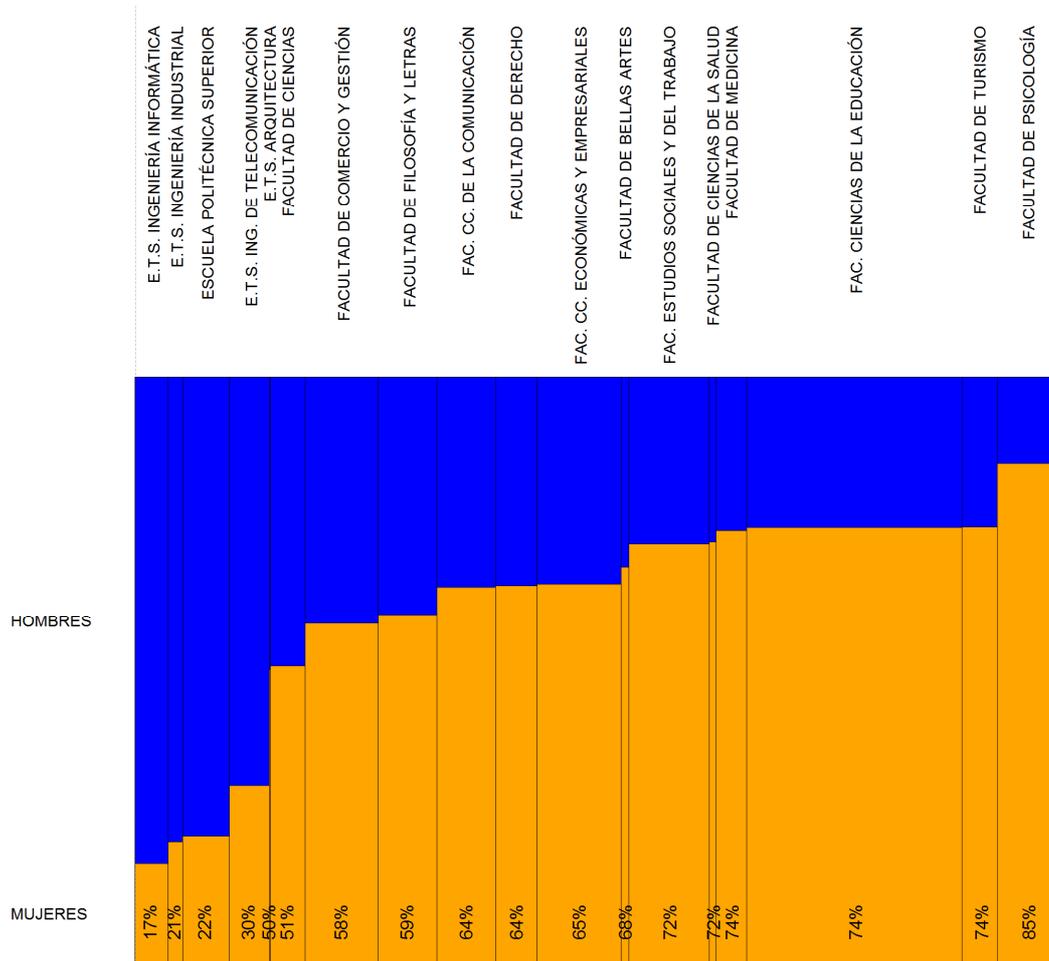


2671M/1635H

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



Fig. 22: Estudiantes Graduados/as por Facultad



2671M/1635H

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



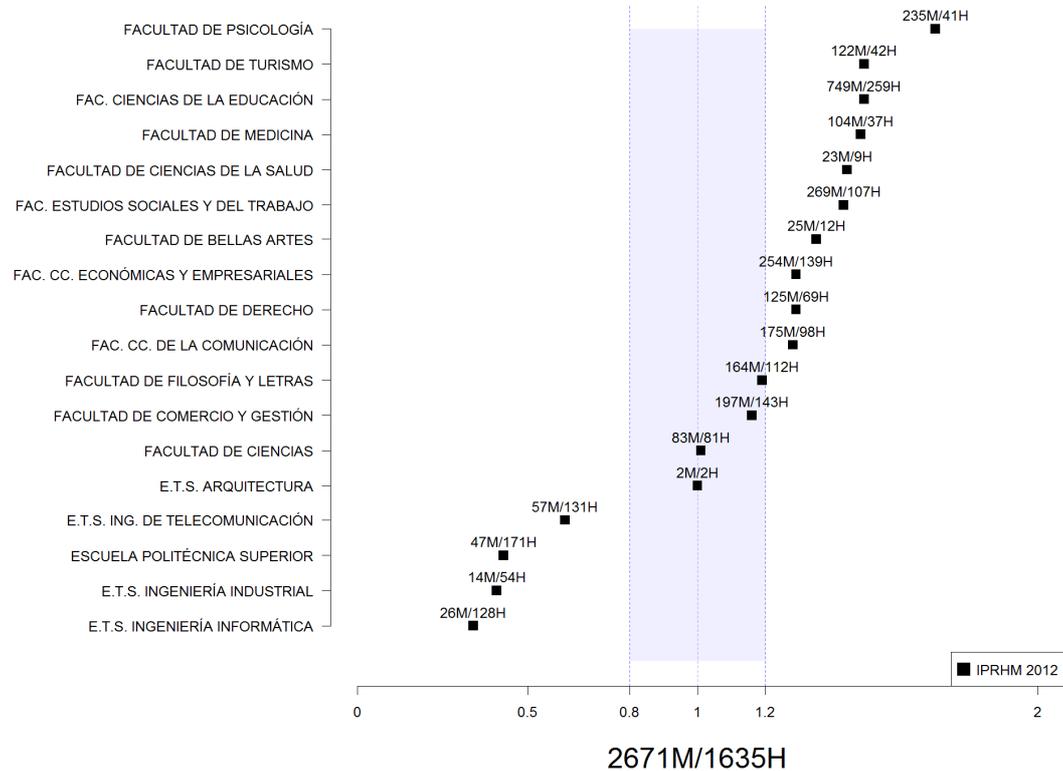
El porcentaje de graduación femenina en las carreras Técnicas está por debajo del 50%. Ingeniería de Telecomunicación 30%, Escuela Politécnica Superior 22%, Ingeniería Industrial 21% e Ingeniería Informática 17%.

**Tabla 12: Estudiantes Graduados/as por Facultad**

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



Fig. 23: IPRHM Estudiantes Graduados/as por Facultad



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

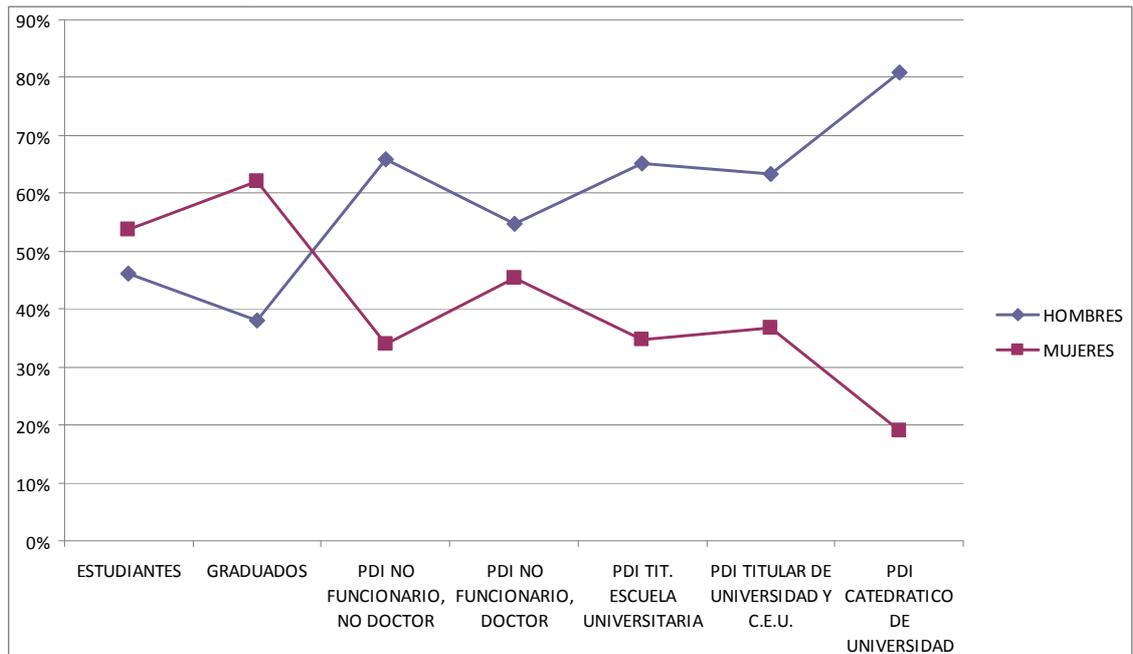
El indicador Alumno/Profesor, es uno de los más utilizados para medir la eficiencia docente de las Universidades. El numerador que se suele emplear es “alumno egresado”, aunque también se utiliza, “alumno matriculado”, o “alumno matriculado-egresado”. En cuanto al denominador se utiliza el parámetro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

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



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

Fig. 24: Relación Profesorado/Alumnado



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

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



UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA

*Unidad de Igualdad*  
*Vicerrectorado de Extensión Universitaria*

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

En la categoría de cátedras de Universidad es en la que encontramos las mayores diferencias en 2012 el porcentaje de catedráticas era del 19,10%, pero en septiembre de 2013 este porcentaje se ha elevado al 23,94%, las razones que pueden explicar este aumento es que los nuevos criterios de acreditación influyen positivamente en la acreditación de las mujeres ya que proporciona criterios claros, equitativos y justos para hombres y mujeres.



## **4. II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA**

### **4.1. EI II PLAN DE IGUALDAD**

El principio de Igualdad es un pilar básico en las instituciones democráticas como las Universidades, sin embargo como demuestran los distintos estudios y diagnósticos de Igualdad, siguen existiendo discriminaciones y se necesitan mecanismos que nos permitan corregir los desequilibrios estructurales y lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

Para la elaboración de este II Plan de Igualdad se han tenido en cuenta tanto la evaluación de del I Plan de Igualdad como la actualización de Diagnóstico de la situación de Igualdad en la Universidad de Málaga.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga se estructura al igual que el I Plan en ocho ejes, pero en este caso se ha optado por establecer medidas de actuación para cada uno de los ejes, en total suman cincuenta y una medidas.

EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

EJE 2: DOCENCIA

EJE 3: INVESTIGACIÓN

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

EJE 5: REPRESENTACIÓN

EJE 6: CONCILIACIÓN

EJE 7: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

EJE 8: FORMACIÓN



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

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

## 4.2. EJES Y MEDIDAS

| <b>EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>  |   |
|---|---|
| <b>MEDIDA 1.1.</b> Elaborar y publicar todas las estadísticas correspondientes al personal académico, al personal de administración y servicios y al alumnado desagregadas por sexos.   |   |
| Responsables  | Secretaría General<br>Gerencia<br>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado<br>Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad                 |
| Periodicidad  | Anual   |
| Indicadores   | Nº Estadísticas elaboradas anualmente   |
| <b>MEDIDA 1.2.</b> Presentar en las memorias de centros y departamentos los datos desagregados por sexo.  |   |
| Responsabilidad   | Centros y Departamentos   |
| Calendario  | Anual   |
| Indicadores   | Número de memorias que presentan los datos desagregados por sexo  |
| <b>MEDIDA 1.3.</b> Consolidar en la Universidad de Málaga el uso de un lenguaje e imagen corporativa igualitaria siguiendo el estilo y las indicaciones del manual "Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga" |   |
| Responsabilidad   | Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria<br>Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional<br>Secretaría General |
| Calendario  | 2014 - 2018   |
| Indicadores   | Análisis de la documentación y comunicaciones de la UMA sobre la aplicación efectiva del lenguaje e imagen no sexista.                            |
| <b>MEDIDA 1.4.</b> Difundir las actuaciones realizadas por la Unidad de Igualdad entre las autoridades académicas y la comunidad universitaria  |   |
| Responsabilidad   | Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria  |
| Calendario  | Permanente  |
| Indicadores   | Número de actividades de Difusión realizadas<br>Número de asistentes a las actividades de Difusión  |
| <b>MEDIDA 1.5.</b> Convocar y Otorgar los Premios Victoria Kent y Carmen de Burgos  |   |
| Responsabilidad   | Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria  |



|  |  |
|--|--|
|  | Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer<br>Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer  |
| Calendario   | Anual  |
| Indicadores  | Número de participantes que optan a los premios<br>Celebración anual del acto<br>Número de personas asistentes al acto<br>Número de noticias y notas de prensa sobre el acto |
| <b>MEDIDA 1.6.</b> Celebración de un acto institucional el día Internacional de la mujer (8 de marzo) y del día Internacional por la eliminación de la violencia de género (25 de noviembre).  |  |
| Responsabilidad  | Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria   |
| Calendario   | Anual  |
| Indicadores  | Celebración anual de los actos<br>Número de personas asistentes<br>Número de noticias y notas de prensa sobre el acto  |
| <b>MEDIDA 1.7.</b> Presentar un informe bianual al Claustro sobre la aplicación del II Plan de Igualdad  |  |
| Responsabilidad  | Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria   |
| Calendario   | Bianual  |
| Indicadores  | Presentación efectiva de la información y resultados del informe   |
| <b>MEDIDA 1.8.</b> Potenciar el incremento de mujeres en actos de la Universidad y entre las que recaen distinciones.  |  |
| Responsabilidad  | Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria<br>Secretaría General, Vicerrectorados, Facultades y Departamentos de la UMA.                                 |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Número de mujeres invitadas en actos de la Universidad de Málaga<br>Número de mujeres con distinciones   |
| <b>MEDIDA 1.9.</b> Promover gradualmente el incremento de mujeres en doctorados honoris causa.   |  |
| Responsabilidad  | Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria<br>Secretaría General, Vicerrectorados, Facultades y Departamentos de la UMA. Consejo de Gobierno.            |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Número de mujeres doctoras honoris causa por la Universidad de Málaga.   |
| <b>MEDIDA 1.10.</b> Desarrollar programas, actividades culturales y exposiciones que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y a la sensibilización en cuestiones de género. Así como incorporar a la programación actividades culturales realizadas por mujeres de la Comunidad Universitaria PDI, PAS y Estudiantes. |  |
| Responsabilidad  | Cultura - Vicerrectorado de Extensión Universitaria  |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Número de actividades organizadas<br>Número de Exposiciones<br>Número de participantes   |
| <b>MEDIDA 1.11.</b> Promover la participación de las mujeres en actividades y competiciones deportivas   |  |
| Responsabilidad  | Deportes - Vicerrectorado de Extensión Universitaria   |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Número de actividades organizadas y competiciones<br>Número de participantes   |
| <b>MEDIDA 1.12.</b> Introducir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UMA.   |  |



|  |   |
|--|---|
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad   |
| Calendario   | Permanente  |
| Indicadores  | Número de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género.<br>Número de personas que han participado |
| <b>MEDIDA 1.13.</b> Incluir la previsión de actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, entre los criterios para la adjudicación de ayudas a proyectos internacionales de cooperación al desarrollo.  |   |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional.  |
| Calendario   | Permanente  |
| Indicadores  | Número de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género.<br>Número de mujeres/hombres que han participado          |
| <b>MEDIDA 1.14.</b> Crear las comisiones necesarias para que colaboren con la Unidad de Igualdad en la implementación del Plan, así como la comisión de seguimiento del mismo y establecer una Red con representación de todos los centros para facilitar el cumplimiento del Plan |   |
| Responsabilidad  | Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria  |
| Calendario   | Permanente  |
| Indicadores  | Número de Comisiones y número de miembros<br>Número de miembros de la Red<br>Número de reuniones  |
| <b>MEDIDA 1.15.</b> Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género  |   |
| Responsabilidad  | Gerencia  |
| Calendario   | Anual   |
| Indicadores  | Financiación anual  |

## EJE 2: DOCENCIA

**MEDIDA 2.1.** Aumentar y consolidar la temática de género en los planes de estudio de grado

|                 |   |
|-----------------|---|
| Responsabilidad | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado<br>Centros y Departamentos           |
| Calendario      | Permanente  |
| Indicadores     | Contenidos de género en los planes de estudio de grado<br>Número de personas matriculadas |

**MEDIDA 2.2.** Visibilizar la aportación de las mujeres en todas las ramas del conocimiento

|                 |   |
|-----------------|---|
| Responsabilidad | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado<br>Centros y Departamentos   |
| Calendario      | Permanente  |
| Indicadores     | Contenidos sobre la aportación de las mujeres en los planes de estudios de cada rama de conocimiento<br>Número de personas matriculadas |

**MEDIDA 2.3.** Promover la docencia y la investigación en género en los masteres y programas de doctorado.

|                 |  |
|-----------------|--|
| Responsabilidad | Centro Internacional de Posgrado y Programas de Doctorado<br>Centros y Departamentos |
|-----------------|--|



|  |  |
|--|--|
| Calendario   | Anual  |
| Indicadores  | Contenidos de género en los masteres y programas de doctorado<br>Número de personas matriculadas.                  |
| <b>MEDIDA 2.4.</b> Incluir la perspectiva de género en la oferta de títulos propios, cursos de verano y seminarios de la Universidad de Málaga.  |  |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado<br>Fundación Universidad de Málaga<br>Centros y Departamentos |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Número de asignaturas, cursos, seminarios con perspectiva de género<br>Número de personas matriculadas.            |
| <b>MEDIDA 2.5.</b> Incentivar que los centros adopten estrategias de captación, sobre todo en las enseñanzas muy masculinizadas o feminizadas y analizar su impacto                        |  |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad<br>Centros y Departamentos   |
| Calendario   | Anual  |
| Indicadores  | Número de acciones realizadas<br>Número de Centros que hayan implementado estrategias de captación                 |
| <b>MEDIDA 2.6.</b> Realizar acciones específicas de sensibilización dirigidas al alumnado de la UMA, con el objetivo de combatir los estereotipos de género en las carreras profesionales. |  |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Estudiantes y Calidad<br>Centros y Departamentos   |
| Calendario   | Anual  |
| Indicadores  | Número de actividades organizadas<br>Número de participantes.  |

### EJE 3: INVESTIGACIÓN

**MEDIDA 3.1.** Elaborar y publicar todas las estadísticas sobre actividades de investigación de la UMA desagregadas por sexo.

|                 |  |
|-----------------|--|
| Responsabilidad | Vicerrectorado de Investigación y Transferencia  |
| Calendario      | Anual  |
| Indicadores     | Número de variables de actividades investigadoras recopiladas cruzadas con la variable sexo. |

**MEDIDA 3.2.** Consolidar un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género.

|                 |  |
|-----------------|--|
| Responsabilidad | Vicerrectorado de Investigación y Transferencia                              |
| Calendario      | Permanente   |
| Indicadores     | Número de proyectos con perspectiva de género<br>Número de ayudas concedidas |

**MEDIDA 3.3.** Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género.

|                 |   |
|-----------------|---|
| Responsabilidad | Vicerrectorado de Investigación y Transferencia   |
| Calendario      | Permanente  |
| Indicadores     | Número de publicaciones con perspectiva de género |



|  |   |
|--|---|
| <b>MEDIDA 3.4.</b> Establecer una línea de investigación financiada de estudios de género.   |   |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Investigación y Transferencia |
| Calendario   | Permanente                                      |
| Indicadores  | Número de Proyectos Financiados                 |
| <b>MEDIDA 3.5.</b> Fomentar la presencia de mujeres en actividades de investigación, estableciendo incentivos en el plan propio de investigación que tendrá en cuenta la participación de las mujeres entre los criterios para la concesión de ayudas. |   |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Investigación y Transferencia |
| Calendario   | Permanente                                      |
| Indicadores  | Número de ayudas concedidas                     |
| <b>MEDIDA 3.6.</b> Definir un programa de ayudas de reincorporación a la investigación para las personas de la UMA que la hayan abandonado para cuidar a personas dependientes   |   |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Investigación y Transferencia |
| Calendario   | 2014 - 2018                                     |
| Indicadores  | Número de ayudas concedidas                     |

|  |  |
|--|--|
| <b>EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>   |  |
| <b>MEDIDA 4.1.</b> Promover que las convocatorias públicas de la Universidad de Málaga incorporen la perspectiva de género   |  |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado<br>Vicerrectorado de Coordinación Universitaria<br>Gerencia   |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Composición de las comisiones y tribunales   |
| <b>MEDIDA 4.2.</b> Presentar desagregados por sexo los datos de la composición de las comisiones, de los aspirantes y de las personas seleccionadas en las convocatorias de la Universidad de Málaga |  |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado<br>Vicerrectorado de Coordinación Universitaria<br>Gerencia   |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Porcentaje de mujeres entre las personas aspirantes<br>Porcentaje de mujeres entre las personas seleccionadas<br>Porcentaje de mujeres entre los miembros de las comisiones de selección |
| <b>MEDIDA 4.3.</b> Garantizar que en los procedimientos de promoción, carrera profesional y contratación no se produzca discriminación por razón de género   |  |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado<br>Vicerrectorado de Coordinación Universitaria<br>Gerencia   |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Revisión de los procedimientos   |



|   |  |
|---|--|
| <b>MEDIDA 4.4.</b> En las nuevas contrataciones o cambios de categoría, en igualdad de puntuaciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y hombres en las distintas categorías de PDI y PAS   |  |
| Responsabilidad   | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado<br>Vicerrectorado de Coordinación Universitaria<br>Gerencia |
| Calendario  | Permanente   |
| Indicadores   | Número de personas a las que se les aplica la medida   |
| <b>MEDIDA 4.5.</b> Dar preferencia para participar en actividades de formación a las personas que se reincorporen al servicio activo procedentes de permisos de paternidad y maternidad, o de una excedencia por razones de guarda legal y atención a dependientes. |  |
| Responsabilidad   | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado<br>Vicerrectorado de Coordinación Universitaria<br>Gerencia |
| Calendario  | Permanente   |
| Indicadores   | Número de personas que disfrutan de la medida  |

|  |  |
|--|--|
| <b>EJE 5: REPRESENTACIÓN</b>   |  |
| <b>MEDIDA 5.1.</b> Desarrollar en los Estatutos de la UMA las condiciones para la composición paritaria de los órganos de gobierno y representación y velar por su cumplimiento.   |  |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Coordinación Universitaria<br>Secretaría General   |
| Calendario   | Condicionado a la reforma y aprobación de los Estatuto de la UMA   |
| Indicadores  | Composición de los órganos de gobierno y representación  |
| <b>MEDIDA 5.2.</b> Modificar la normativa electoral de la UMA, para posibilitar el equilibrio entre mujeres y hombres en la composición por sufragio de los órganos colegiados y garantizar su cumplimiento.   |  |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Coordinación Universitaria<br>Secretaría General   |
| Calendario   | Condicionado a la reforma y aprobación de los Estatuto de la UMA   |
| Indicadores  | Composición de los órganos colegiados  |
| <b>MEDIDA 5.3.</b> Mantener la paridad entre hombres y mujeres en los nombramientos para cargos de gobierno unipersonales de designación y establecer actuaciones dirigidas a estimular que las mujeres participen en las elecciones a cargos electos y órganos de gobierno. |  |
| Responsabilidad  | Rectora<br>Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria<br>Facultades, Escuelas, Departamentos, Institutos y Centros                   |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Porcentaje de mujeres en cargos unipersonales por designación<br>Porcentaje de mujeres en cargos electos<br>Porcentaje de mujeres en órganos de gobierno |
| <b>MEDIDA 5.4.</b> Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del Personal de la UMA: Junta de PAS, Junta de PDI y Comités de Empresa del PAS y PDI.  |  |



|  |   |
|--|---|
| Responsabilidad  | Sindicatos  |
| Calendario   | Permanente  |
| Indicadores  | Composición de los órganos de representación                                      |
| <b>MEDIDA 5.5.</b> Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Mesas de Negociación y contratación de la UMA |   |
| Responsabilidad  | Sindicatos<br>Vicerrectorado de Profesorado, Formación y Coordinación<br>Gerencia |
| Calendario   | Permanente  |
| Indicadores  | Composición de las Mesas de Negociación y Contratación.                           |

|  |  |
|--|--|
| <b>EJE 6: CONCILIACIÓN</b>   |  |
| <b>MEDIDA 6.1.</b> Flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares.  |  |
| Responsabilidad  | Gerencia<br>Centros<br>Departamentos   |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Número de solicitudes de flexibilización resueltas   |
| <b>MEDIDA 6.2.</b> Aplicar mecanismos que faciliten la adaptación del horario docente a las necesidades de conciliación del PDI, por cuidado de menores o personas dependientes, en la medida en que las razones académicas y las necesidades del servicio lo permitan.              |  |
| Responsabilidad  | Departamentos<br>Facultades, Escuelas, Institutos  |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Número de solicitudes de conciliación de horario resueltas   |
| <b>MEDIDA 6.3.</b> Contemplar en la normativa correspondiente, el desarrollo de actividades de formación dirigidas al PAS y al PDI en horarios que permitan la conciliación. Especialmente los cursos de promoción.  |  |
| Responsabilidad  | Gerencia<br>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado   |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Número de cursos impartidos en horarios que faciliten la conciliación<br>Número de mujeres y hombres que han participado |
| <b>MEDIDA 6.4.</b> Facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes, promoviendo los servicios necesarios (Escuela Infantil, Campus de verano y de semana blanca) o las subvenciones y ayudas para su consecución.                    |  |
| Responsabilidad  | Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria   |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Número de solicitudes<br>Número de personas beneficiadas   |
| <b>MEDIDA 6.5.</b> La Universidad de Málaga valorará entre los criterios para la contratación o subcontratación de empresas o entidades: que promuevan la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género, así como la conciliación de la vida laboral y personal. |  |
| Responsabilidad  | Gerencia<br>El órgano que proceda en su caso   |



|             |   |
|-------------|---|
| Calendario  | Permanente  |
| Indicadores | Número de empresas con Plan de Igualdad vigente o con cláusulas de Igualdad incorporadas a sus convenios colectivos |

| <b>EJE 7: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO</b>  |   |
|---|---|
| <b>MEDIDA 7.1.</b> Identificar con estudios periódicos realizados con perspectiva de género los riesgos laborales y psicosociales de la Comunidad Universitaria y establecer mecanismos de prevención.  |   |
| Responsabilidad   | Gerencia<br>SEPRUMA   |
| Calendario  | Permanente  |
| Indicadores   | Informe sobre riesgos laborales y psicosociales de hombres y mujeres  |
| <b>MEDIDA 7.2.</b> Implementar un protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual.                                  |   |
| Responsabilidad   | Gerencia<br>SEPRUMA<br>Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria                         |
| Calendario  | Anual   |
| Indicadores   | Inclusión Efectiva del Protocolo  |
| <b>MEDIDA 7.3.</b> Realizar el Diagnóstico de Violencia de Género en la UMA y publicar sus resultados.  |   |
| Responsabilidad   | Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria  |
| Calendario  | 2014 -2018  |
| Indicadores   | Publicación del estudio de investigación de violencia de género en la UMA.                                    |
| <b>MEDIDA 7.4.</b> Proporcionar recursos para la orientación, la atención psicológica y la derivación en caso necesario de las personas que hayan sido objeto de acoso o violencia por razón de género. |   |
| Responsabilidad   | Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria<br>SEPRUMA<br>Servicio de Atención Psicológica |
| Calendario  | Permanente  |
| Indicadores   | Número de personas atendidas  |

| <b>EJE 8: FORMACIÓN</b>  |  |
|--|--|
| <b>MEDIDA 8.1.</b> Divulgar la legislación vigente en materia de igualdad de género entre la comunidad universitaria.  |  |
| Responsabilidad  | Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria                 |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Número de actividades realizadas   |
| <b>MEDIDA 8.2.</b> Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las oposiciones para el acceso a todas las escalas de administración de la UMA. |  |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Coordinación Universitaria<br>Gerencia<br>Secretaría General |



|  |  |
|--|--|
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Contenidos de Igualdad en los temarios de oposiciones                                |
| <b>MEDIDA 8.3.</b> Incluir contenidos sobre la igualdad de género en el Plan de Formación y en los cursos de promoción interna del PAS.  |  |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Coordinación Universitaria<br>Gerencia<br>Secretaría General       |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Número de cursos impartidos con contenidos de género.<br>Número de participantes     |
| <b>MEDIDA 8.4.</b> Promover en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración de las acciones formativas en materia de igualdad de género. |  |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Coordinación Universitaria<br>Gerencia<br>Secretaría General       |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Verificar la valoración en el baremo de acciones formativas sobre Igualdad de género |
| <b>MEDIDA 8.5.</b> Incluir materias relativas a la igualdad de género en la oferta de formación del PDI  |  |
| Responsabilidad  | Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado                                 |
| Calendario   | Permanente   |
| Indicadores  | Número de cursos impartidos con contenidos de género.<br>Número de participantes     |

## 5. IMPLANTACIÓN

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

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

## 6. EVALUACIÓN

La evaluación de la implantación y seguimiento de las medidas tendentes a la consecución del Plan se realizará anualmente a través de la Unidad para la Igualdad –



UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA

*Unidad de Igualdad*  
*Vicerrectorado de Extensión Universitaria*

Vicerrectorado de Extensión Universitaria realizará informes anuales y presentará al claustro un informe bianual. La evaluación conllevará la reformulación de las medidas concretas si fuese necesario y así se pusiera de manifiesto la evaluación correspondiente.

## **7. APROBACIÓN**

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

## **8. DIFUSIÓN**

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