

**I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO  
DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA**

**INFORME DE EVALUACIÓN  
UNIDAD DE IGUALDAD**



UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA

*Unidad de Igualdad*  
*Vicerrectorado de Extensión Universitaria*

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN.....	6
3. EVALUACIÓN: EJES, OBJETIVOS Y ACCIONES.....	8
4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS .....	46
5. EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN.....	58
6. CONCLUSIONES.....	64



## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>1</sup>, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad. 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.

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

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE nº 71 de 23/03/2007).

<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).



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 4/2007, de 12 de abril<sup>7</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.

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.

A pesar de ello, la igualdad formal no asegura la igualdad real. Los roles tradicionales hacen que las mujeres asuman mayores responsabilidades familiares y sociales, lo que condiciona una situación de desventaja en su carrera profesional, que se ven obligadas a interrumpir en mayor medida que los hombres.

Pero no es esta la única discriminación que sufren las mujeres. También existe discriminación en procesos supuestamente neutros, apoyada en la falta de sensibilidad de las personas que discriminan, en la invisibilidad de la discriminación y en la resignación de las discriminadas, lo que a la larga se traduce en situaciones de desigualdad y desventaja de las mujeres.

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

---

<sup>7</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).



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>8</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 la redacción de estos planes se debe realizar en base a un Diagnóstico de Igualdad entre mujeres y hombres. La Universidad de Málaga inició el diagnóstico de Igualdad de Género en marzo de 2009 finalizando en febrero de 2010.

En el Diagnóstico se recogen 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.

En marzo de 2010, se inicia la elaboración del I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga que fue aprobado en Consejo de Gobierno el 1 de diciembre de 2010.

El Plan se estructuró 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 concretan las acciones a realizar.

La pretensión es que el Plan fuese un instrumento flexible y que estuviera al servicio de sus usuarios, para ello, en cada eje se han establecido objetivos, que se concretan en acciones que sirvan de guía de la política universitaria en materia de Igualdad.

---

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



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

## 2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

### 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>9</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.
- 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.

---

<sup>9</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.



## 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

Accion/es

Actividades realizadas y no realizadas

Año de realización

Nivel de ejecución

Comentarios sobre el proceso

Recomendaciones

A continuación se expone la información recogida relativa a cada una de las 63 acciones, estructuradas en 13 objetivos, correspondientes a los ocho ejes que vertebran el Plan. La evaluación de cada una de las acciones se presenta en una tabla en la que se recoge a quien corresponde la responsabilidad, el calendario propuesto, el nivel de ejecución, los datos sobre como se ha realizado 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.

Respecto a la Responsabilidad de ejecución de las acciones ha sido necesario actualizar lo contemplado en origen en el I Plan de Igualdad, ya que en 2011 tras unas nuevas elecciones Rectorales se modificó la denominación de varios Vicerrectorados y se produjeron también cambios en las competencias de los mismos, por lo que el apartado "Responsabilidad" ha sido totalmente adaptado a la nueva composición de los órganos de gobierno de la Universidad de Málaga.

En cuanto al nivel de ejecución de las acciones, con la finalidad de lograr una mejor visualización, se han sombreado en distintos colores:

- Acción realizada, color verde.
- Acción en proceso de realización, color naranja.
- Acción no realizada, color rojo.
- Acción realizada + en proceso, color azul



### 3. EVALUACIÓN: EJES, OBJETIVOS Y ACCIONES

#### EJE 1: VISIBILIZACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

**OBJETIVO 1:** ADOPTAR MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA PARA PROMOVER LA CULTURA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

**ACCIÓN 1:** Difusión entre la comunidad universitaria del “Informe diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Málaga”.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	<p>Se presentó a la Comunidad Universitaria, el informe Diagnóstico de Igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad de Málaga, en el acto de conmemoración del día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2010.</p> <p>Se presentó en el Claustro Universitario, en mayo de 2010.</p> <p>También se ha presentado en distintos Centros.</p> <p>Se ha presentado al PDI en un curso de formación en los cursos académicos 2010/2011 y 2011/2012. Al PAS se ha presentado en reuniones de los responsables de Servicios.</p> <p>Se ha presentado al alumnado en los cursos “Educar para la igualdad con perspectiva de género”.</p> <p>Se publicó en formato libro en formato libro en 2010, con el título: Diagnóstico de Igualdad de género en la Universidad de Málaga y con ISBN: 978-84-9747-326-2</p> <p>Está disponible en la web de la Unidad de Igualdad, desde febrero de 2011. <a href="http://www.uma.es/serviio-asuntos-sociales/cms/menu/unidad-de-igualdad/">http://www.uma.es/serviio-asuntos-sociales/cms/menu/unidad-de-igualdad/</a></p>



<b>ACCIÓN 2:</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 Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Periodicidad	Anual
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	La Universidad de Málaga presenta sus datos estadísticos desagregados por sexos
<b>ACCIÓN 3:</b> Presentar y publicar en la web de la UMA desagregados por sexo, los datos del personal y los derivados de las actividades de los centros, departamentos, servicios e institutos.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional Facultades, Departamentos, Servicios e Institutos.
Calendario	Anual
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	Los datos presentados en la web de la UMA referidos al personal se presentan con datos identificativos, con nombre y apellidos, por lo que se dispone de la información y pueden considerarse desagregados por sexos. Pero aún no se presentan desagregados por sexo, los datos relativos a las actividades de los centros, departamentos, servicios e institutos.
Recomendaciones	Es necesario concienciar a los centros, departamentos y servicios de la importancia de publicar los datos desagregados por sexo.
<b>ACCIÓN 4:</b> Elaborar y publicar todas las estadísticas sobre actividades de investigación de la UMA desagregadas por sexo.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Calendario	Anual
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	El servicio de investigación elabora las estadísticas sobre las actividades de investigación desagregadas por sexo, sin embargo no se encuentran publicadas en la página web.



Recomendaciones	La publicación en la página web de las actividades de investigación desagregadas por sexo, daría visibilidad a la participación de las mujeres en la investigación.
<b>ACCIÓN 5:</b> Visualizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de igualdad de género.	
Responsabilidad	Gerencia
Calendario	Anual
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Los presupuestos de la Universidad de Málaga se presentan con indicadores estructurales desagregados por sexos y se recogen las partidas presupuestarias destinadas a políticas de igualdad de género.
<b>ACCIÓN 6:</b> Implicar a los centros, departamentos, institutos y servicios de la UMA con la Igualdad de género.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Se han realizado actividades en los centros de la Universidad de Málaga: Conferencias, Cursos, Exposiciones, Charlas, Seminarios, Mesas Redondas, etc.
Recomendaciones	Aunque se ha logrado implicar en general a los centros y servicios y se han realizado múltiples actividades, es necesario aumentar la implicación de los centros y servicios de la UMA y sería aconsejable establecer una Red de Colaboración con la Igualdad, en la que estuviesen representados e implicados todos los centros y servicios.
<b>ACCIÓN 7:</b> Ayudas a proyectos sobre medidas para eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia.
Calendario	Anual
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	Se han presentado y han obtenido ayudas dos proyectos sobre medidas para eliminar desigualdades entre mujeres y hombres
Recomendaciones	Hay que sensibilizar a los investigadores/as en la necesidad de realizar



	investigaciones con perspectiva de género.
--	--

**OBJETIVO 2:** TRANSMITIR A LA SOCIEDAD UNA IMAGEN DE LA UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

**ACCIÓN 8:** Elaborar un Manual de Estilo no sexista destinado para la comunicación interna y externa, que abarque lengua, discurso e imagen.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	2011 - 2012
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Se ha elaborado el Manual conjuntamente con la Universidad de Jaén a través de la Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas de Andalucía, pendiente de implementación una vez adaptado específicamente a la Universidad de Málaga
Recomendaciones	Una vez aprobado el Manual de estilo no sexista se debe realizar una campaña de difusión y potenciar su uso.

**ACCIÓN 9:** Adaptación de la cartelería, impresos, reglamentos de régimen interno, etc., para evitar la invisibilidad de las mujeres.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional Secretaría General
Calendario	2011 - 2012
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	Desde la puesta en marcha del I plan de Igualdad de la UMA, se realizan grandes esfuerzos por la utilización de lenguaje igualitario. Pero aún no se ha adaptado totalmente toda la documentación
Recomendaciones	Aunque se ha adaptado la gran mayoría de la documentación. Es necesario adaptar totalmente la documentación y mantener el lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas.

**ACCIÓN 10:** Adaptar a un lenguaje no sexista la denominación de todos los centros, servicios, unidades y estructuras de la UMA.

Responsabilidad	Secretaría General
-----------------	--------------------



	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	En la denominación de los centros, servicios, unidades y estructuras de la UMA, se utiliza un lenguaje neutro, no sexista.
<b>ACCIÓN 11:</b> Formar a toda la comunidad universitaria en la utilización de un lenguaje no sexista, en la transmisión de modelos basados en la igualdad en todas las formas de comunicación y en el análisis de las causas y mecanismos de producción de desigualdad.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Extensión Universitaria. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado. Vicerrectorado de Estudiantes
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	Se han impartido seis cursos, uno dirigido al PAS, tres al PDI y dos al Alumnado.
Recomendaciones	Es necesario aumentar las actividades de formación dirigidas a los tres colectivos de la Comunidad Universitaria.
<b>ACCIÓN 12:</b> Introducción de informes sobre el impacto de género en los procesos reglamentarios y de carácter general y en los planes especiales que realice la UMA.	
Responsabilidad	Secretaría General Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria.
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	Se han recogido aspectos relacionados con el impacto de género en el Reglamento de Formación del PAS y del PDI
Recomendaciones	Es necesario hacer extensivos los informes de impacto de género en todos los procesos y planes de la UMA.
<b>ACCIÓN 13:</b> Presentar un informe anual al Claustro sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad en la UMA.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria



Calendario	Anual
Nivel de Ejecución	<b>No realizada</b>
Proceso de Ejecución	Se presentó en 2010, el Diagnóstico y Plan de Igualdad al Claustro Universitario, pero no se ha presentado informe anual sobre su aplicación.
Recomendaciones	Aumentar la vigencia de los planes de Igualdad a cuatro años y presentar informe anual sobre la marcha del mismo.  Dos años de vigencia es muy poco tiempo lo que dificulta la realización de un informe anual.
<b>ACCIÓN 14:</b> Potenciar el incremento de mujeres en actos de la Universidad y entre las que recaen distinciones y honores.	
Responsabilidad	Vicerrectorados, Secretaría General, Facultades y Departamentos de la UMA.
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Desde la Unidad de Igualdad se ha impulsado la participación de mujeres en actos de la Universidad de Málaga. En esta y en otras actividades, la Unidad de Igualdad cuenta con la colaboración de los grupos de profesoras (Seminario de Estudios Interdisciplinarios sobre la Mujer, Asociación de Estudios Históricos de la Mujer y Seminario de Coeducación) que trabajan desde hace décadas por la Igualdad de Género y por un grupo formado por profesoras, antiguas alumnas y alumnas, la Asociación para la Igualdad de Género Universitaria (Aigu).
<b>ACCIÓN 15:</b> Celebración institucional del 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
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo 2011 - Entrega del XXI Premio de Investigación Victoria Kent - Entrega del XVIII Premio de Divulgación feminista Carmen de Burgos Conferencia “Ciclo de recuperación de mujeres olvidadas”



<p>Título: Las Mujeres ante la justicia militar. El caso de Málaga. Ponentes: Encarnación Barranquero Texeira y Lucía Prieto Borrego. Profesoras del Departamento de Historia Moderna y Contemporánea.</p> <p>Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo 2012</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Entrega del XXII Premio de Investigación Victoria Kent</li><li>- Entrega del XIX Premio de Divulgación feminista Carmen de Burgos</li></ul> <p>Conferencia "Ciclo de recuperación de mujeres olvidadas"</p> <p>Título: Isabel Oyarzábal. Primera embajadora española. Ponente: Aurora Luque.</p> <p>Día Internacional para la eliminación de la Violencia de Género, 25 noviembre 2011</p> <p>Ponencia: "Violencia y Publicidad". Ponente: Trinidad Núñez Domínguez. Profesora Ciencias de la Comunicación de la Universidad de Sevilla.</p> <p>Mesa Redonda: "La cooperación universitaria y el enfoque de género: experiencias formativas para la equidad y la justicia." Ponentes: Ana Jorge Alonso e Inmaculada Postigo Gómez. Profesoras Facultad de CC Comunicación. Universidad de Málaga. Angela Muñoz Sánchez. Directora de Secretariado de Cooperación Internacional. Antonio Alcaide. Coordinadora de Amnistía Internacional de Málaga.</p> <p>Día Internacional para la eliminación de la Violencia de Género, 25 noviembre 2012</p> <p>Conferencias: "Violencia de Género y Sociedad". Ponente: Miguel Lorente Acosta. Director del Instituto de Medicina Legal de Granada. "Aproximación a la realidad de la violencia de género en Andalucía". Estefanía Martín Palop. Coordinadora Provincial del IAM. "Bioquímicas, Biólogas Moleculares y otras especies invisibles". Catalina Lara Coronado. Catedrática de Bioquímica y Biología Molecular de la</p>
---



	Universidad de Sevilla.
<b>ACCIÓN 16:</b> Realizar actos de reconocimiento de personas o entidades; o a la Facultades, Departamentos, Institutos o Asociaciones de la UMA que se hayan destacado por los logros en defensa de la igualdad de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorados, Centros, Departamentos y Servicios. Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Anual
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	<p>Conferencia de Shirin Ebadi. Premio Nobel de la Paz en el año 2003. Primera ciudadana iraní y primera mujer musulmana en recibir este premio. Título: “Ser mujer en Irán y en los países islámicos”</p> <p>8 de febrero de 2011. Salón de Actos de la Facultad de Ciencias de la Comunicación.</p> <p>Conmemoración 8 de marzo: Premios de Investigación Victoria Kent y de Divulgación Feminista Carmen de Burgos, 2011 y 2012.</p>
<b>ACCIÓN 17:</b> Desarrollar programas y actividades culturales 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 alumnado.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Extensión Universitaria. Facultades, Departamentos, Institutos, Asociaciones de la UMA, etc.
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	<p><u>Actividades Culturales</u></p> <p>- Jornada Transformando la Universidad. Organizan: Asociación ENTIENDE y Vicerrectorado de Estudiantes.</p> <p>Conferencia: Igualdad-Mujer-Política. Ponente: Carla Antonelli.</p> <p>Conferencia: “Discriminación de Género”.</p> <p>Ponentes: Emilia Baena (Presidenta de la Asociación de Igualdad de Género Universitaria), Angélica Rodríguez (Trabajadora Social del Ayuntamiento de Málaga) y Mar Cambrollé (Presidenta de la Asociación de Transexuales de Andalucía).</p>



	<p>Facultad de Psicología. Marzo 2011</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Jornadas “Construyendo Igualdad desde el Respeto a la Diferencia”. Organizan: Instituto Andaluz de la Juventud, Asociación Entiende y la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo. Noviembre 2011.</li> <li>- I Jornadas Interdisciplinares Universidad y Feminismo en Humanidades. Salón de Actos María Zambrano, Facultad de Filosofía y Letras. Enero de 2012.</li> <li>- Conferencia de la Periodista Egipcia Sharina Amin. “A momentud started” (Un impulso iniciado), centrada en el compromiso de los periodistas en las revoluciones árabes. Aula Magna de la Facultad de Ciencias de la Comunicación. Abril de 2012.</li> <li>- Ciclo Experiencias en Cooperación Internacional de la UMA. Mujeres y Cooperación. Organiza el Vicerrectorado de Comunicación y Proyección Internacional y la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Intervienen la periodista Rosa María Calaf y las profesoras de la UMA Ana Jorge e Inmaculada Postigo. Ateneo de Málaga. Mayo de 2012.</li> <li>- Proyección de la película “Donde viven las mujeres”. Organizada por la profesora Ana Sedeño en colaboración con la Fundación Tus Ojos. Facultad de Ciencias de la Comunicación. Mayo de 2012.</li> <li>- Primer ciclo de cine e Historia. “Guerra Civil, Postguerra, Exilio y Emigración en Clave de Género”. Proyección del largometraje “Un franco, 14 pesetas”. Salón de Actos María Zambrano, Facultad de Filosofía y Letras. Junio de 2012.</li> <li>- Conferencia titulada “Mujeres empresarias en China” a cargo de Julia Pérez- Cerezo Flores, organizada por el Máster en Cooperación Internacional y Políticas de Desarrollo y el Departamento de Política Económica de la UMA.</li></ul>
--	---



	<p>Aula Grados de la Facultad Económicas. Noviembre de 2012.</p> <p>- Conferencia “Crecimiento, desigualdad y pobreza ¿qué papel queda para la política económica?” correspondiente al Seminario “La crisis: políticas y consecuencias sobre el bienestar”.</p> <p>Seminario que se enmarca dentro del IX Ciclo de Conferencias y Sociedad”.Salón de grados de la Facultad de Económicas. Noviembre de 2012.</p> <p>- Colaboración de la Facultad de Ciencias de la Comunicación con el Instituto Andaluz de la Mujer y la Asociación de la Prensa de Málaga, en la organización, coordinación y equipamiento del curso “La mirada de la mujeres en la sociedad de la Información” en el que ha intervenido profesorado de la Facultad en calidad de ponentes. Ediciones 2011 y 2012.</p> <p><u>Actividades Deportivas</u></p> <p>- Desde el Servicio de Deportes se organizan múltiples actividades dirigidas a fomentar la participación femenina en el Deporte, por lo que en 2011, recibió el premio ‘Instituto de la Mujer’, instituido para distinguir a las universidades destacadas en la promoción deportiva para mujeres en el ámbito universitario.</p>
<b>ACCIÓN 18:</b> Incluir en la programación de las exposiciones de la UMA, muestras que contribuyan a la sensibilización y a la consecución de la igualdad de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Cultura
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	<p>- Exposición: “Geografía de la Diferencia”. Sala de Exposiciones del Jardín Botánico. Marzo de 2011.</p> <p>- Exposición: “Mujer y Ciencia: 13 nombres para cambiar el mundo”. Sala de Exposiciones del Jardín Botánico. Octubre de 2012.</p> <p>- Exposición: “Galería de retratos Mujeres en Bioquímica” Facultad de Ciencias. Noviembre de 2012.</p>



<b>OBJETIVO 3:</b> REALIZAR PROGRAMAS Y ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYAN A LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD.	
<b>ACCIÓN 19:</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
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	<p>Proyecto UMA-AACID, con cargo al convenio con la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (2012 - 2013).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de Coordinación de la CUD en la UMA: Lanzamiento del Foro de Cooperación Universitaria, para el diseño de acciones conjuntas. 30 mujeres - 20 hombres. Diagnóstico sensible al género. Grado de ejecución del 10% en 2012.</li> <li>- Programa de Formación y sensibilización de la CUD en la UMA: formación de recursos humanos en cooperación al desarrollo (Cursos específicos, congresos, jornadas, encuentros, inclusión de disciplinas de cooperación al desarrollo o de materias afines en los planes de estudio de grado y de postgrado, actividades de sensibilización sobre ODM 3.500 mujeres y 2.000 hombres. Grado de ejecución del 100% en 2012.</li> <li>- Programa de Prácticas de Grado, realizadas en Guatemala, Perú y Bolivia dirigidas al alumnado de Ciencias de la Educación y del Área de Trabajo Social. 40 mujeres y 16 hombres. Grado de ejecución del 50% en 2012.</li> <li>- Programa de Prácticas de Postgrado, realizadas Guatemala, Perú, Nicaragua, Republica Dominicana y Bolivia dirigidas al alumnado del Master de "Cooperación Internacional y Políticas de Desarrollo", y</li> </ul>



	<p>“Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos. 24 hombres y 16 mujeres. Grado de ejecución del 40% en 2012.</p> <p>- Programa de Voluntariado Internacional, realizadas en Guatemala, Perú, Nicaragua, Republica Dominicana y Bolivia, dirigidas a PAS, PDI y estudiantes de la UMA. 36 mujeres y 24 hombres. Diagnóstico sensible al género, violencia de género, economía de los cuidados. Grado de ejecución del 50% en 2012.</p> <p>- Programa de Fortalecimiento Institucional de las universidades y entidades contrapartes, mediante la puesta en marcha de una red temática en Intervención Psicoeducativa y de inclusión social en Universidades y centros contrapartes; y la transferencia de conocimientos y tecnología en la materia anterior, proporcionando una formación específica y ofreciendo una especialización en la mejora a la atención a la diversidad en Guatemala, Perú, Nicaragua, Republica Dominicana y Bolivia, orientada a la cooperación Norte-Sur y Sur-Sur. 70 mujeres y 50 hombres, destinatarios de la formación. Grado de ejecución, 35%.</p>
<b>ACCIÓN 20:</b> Introducir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UMA.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Estudiantes
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Se ha introducido, la perspectiva de género en el programa formativo del voluntariado, se ha incluido en el Módulo 2 del Programa: “Voluntariado y Educación para la Paz. Impartido por la Asociación de Mujeres Deméter por la Igualdad y ACP. Asociación Cívica para la Prevención

**OBJETIVO 4:** PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA OFERTA DE PROGRAMAS FORMATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA.



<b>ACCIÓN 21:</b> Llevar a cabo en colaboración con la Delegación de Educación, campañas de sensibilización dirigidas a estudiantes de secundaria y bachillerato, con el objetivo de combatir los estereotipos de género en la elección de carreras profesionales.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Estudiantes Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Anual
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	Aunque no se han realizado campañas específicas, en las charlas de orientación a estudiantes de secundaria y bachillerato, en la información de orientación que se transmite se tiene en cuenta la necesidad de combatir los estereotipos de género en la elección de las carreras profesionales.
Recomendaciones	Es necesario realizar campañas de sensibilización dirigidas a estudiantes de secundaria y bachillerato, para lograr una distribución más igualitaria en las titulaciones de la Universidad de Málaga y evitar la influencia de los estereotipos de género en su elección.
<b>ACCIÓN 22:</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; Vicerrectorado de Extensión Universitaria Facultades y Escuelas Universitarias
Calendario	Anual
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	Se han realizado acciones específicas de sensibilización al alumnado, para combatir los estereotipos de género en las carreras profesionales en varios centros de la Universidad de Málaga: Facultad de Ciencias de la Educación, Facultad de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Facultad de Filosofía.
Recomendaciones	Es necesario ampliar la realización de acciones de sensibilización al alumnado de la UMA para combatir los estereotipos de género, dado que persisten la masculinización y feminización de algunas carreras, que mantienen los estereotipos de género.



## EJE 2: DOCENCIA

**OBJETIVO 5:** INCORPORAR Y PROMOVER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

**ACCIÓN 23:** Incluir en los planes de estudio de grado y posgrado contenidos específicos en materia de género.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
-----------------	--

Calendario	Permanente
------------	------------

Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
--------------------	------------------

Proceso de Ejecución	<p>Asignaturas de Grado que incluyen contenidos específicos en materia de género:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Grado en Publicidad y Relaciones Públicas.<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Comunicación, Derechos Humanos e Igualdad (Obligatoria) 6 Créditos.</li></ul></li> <li>- Grado en Educación Infantil. Hacia una escuela inclusiva: Modelos y Prácticas (Obligatoria) 6 créditos ETCS.</li> <li>- Grado en Educación Primaria.<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Educación para la Ciudadanía y Derechos Humanos (Obligatoria) 6 créditos.</li><li>✓ Hacia una escuela inclusiva: Modelos y Prácticas (Obligatoria) 6 créditos.</li></ul></li> <li>- Grado en Educación Social.<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Procesos de Enseñanza, Educación para la Igualdad y Atención a la Diversidad I (Obligatoria) 6 créditos.</li><li>✓ Procesos de Enseñanza, Educación para la Igualdad y Atención</li></ul></li></ul>
----------------------	--



	<p>a la Diversidad II (Obligatoria) 6 créditos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado en Pedagogía. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Educación para la Igualdad y Diversidad (Obligatoria) 6 créditos.</li> </ul> </li> <li>- Grado en Enfermería. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Género y Salud Sexual (Obligatoria) 6 créditos.</li> </ul> </li> <li>- Grado en Trabajo Social. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajo Social con Grupos (Obligatoria) 6 créditos.</li> </ul> </li> <li>- Grado en Traducción e Interpretación. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Traducción y cultura: Historia, Género y Ética de la Traducción (Optativa) 4 créditos.</li> </ul> </li> <li>- Grado en Historia del Arte. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estudio de Género, Feminismo e Historia del Arte (Optativa) 4 créditos.</li> </ul> </li> <li>- Grado en Relaciones Laborales. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Género y políticas de Igualdad (Obligatoria) 6 créditos.</li> </ul> </li> <li>- Grado en Criminología. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Género y Violencia (Optativa) 6 créditos.</li> </ul> </li> </ul>
<b>ACCIÓN 24:</b> Crear posgrados específicos sobre temas de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Calendario	Anual
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Asignaturas de Posgrado que incluyen contenidos específicos en materia de género:



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Master Interuniversitario en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Género y Paz (Optativa) 2'5 créditos.</li></ul></li> <li>- Máster Universitario en Cambio Social y Profesiones Educativas.<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Las Mujeres como Profesionales de la Educación (Optativa) 6 créditos.</li></ul></li> <li>- Máster en Sociología Aplicada.<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Conciliación de la vida laboral y privada (Optativa) 3 créditos.</li></ul></li> <li>- Máster en Investigación y en Comunicación Periodística.<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Feminismo e Información. Comunicación y Participación. (Optativa) 3 créditos.</li></ul></li> <li>- Máster Universitario en Género e Igualdad.<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Género y Feminismo (Obligatoria) 7 créditos.</li><li>✓ Políticas Públicas de Igualdad y Derechos de las Mujeres (Obligatoria) 7 créditos.</li><li>✓ La Sociedad de la Comunicación desde una Perspectiva de Género (Obligatoria) 7 créditos.</li><li>✓ Género e Intervención Social y Comunitaria (Obligatoria) 7 créditos.</li><li>✓ La Igualdad como eje estratégico en economía (Obligatoria) 7 créditos.</li><li>✓ Mujeres, Trabajos y Responsabilidad (Optativa) 4 créditos.</li><li>✓ La Igualdad en el Marco de las Relaciones Laborales y Seguridad Social (Optativa) 4 créditos.</li><li>✓ Hacia una Educación para la Igualdad (Optativa) 4 créditos.</li><li>✓ Convivencia e Igualdad en Contextos Educativos (Optativa) 4 créditos.</li><li>✓ La Salud desde la Perspectiva de Género (Optativa) 4 créditos.</li><li>✓ Desarrollo Evolutivo, Factores Biopsicosociales, y Enfermedades en las Mujeres (Optativa) 4 créditos.</li></ul></li></ul>
--	--



	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Crítica Feminista y Creación de Mujeres (Optativa) 4 créditos.</li> <li>✓ Derecho Público y Género (Obligatoria) 6 créditos.</li> </ul> <p>- Máster Universitario en Nuevas Tendencias de Investigación en Ciencias de la Salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Salud y Género (Optativa) 3 créditos.</li> </ul> <p>- Máster Universitario en Salud Internacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Salud y Género (Optativa) 3 créditos.</li> </ul>
<b>ACCIÓN 25:</b> Fomentar la inclusión transversal, de la igualdad de género en las programaciones docentes de grado y posgrado de la UMA.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	<p>El Número de Titulaciones de Grado con contenidos específicos sobre Igualdad de Género son 13.</p> <p>El Número de Titulaciones de Posgrado con contenidos específicos sobre Igualdad de Género son 7.</p> <p>Se han incluido contenidos de Igualdad de forma transversal en un importante número de Titulaciones Grado y Posgrado.</p>
<b>ACCIÓN 26:</b> Incluir en los planes de estudio de las titulaciones que habilitan para la docencia, formación específica en materia de igualdad de género. Así como sensibilizar y formar al PDI mediante acciones destinadas a facilitar las herramientas de género adecuadas para las distintas materias y disciplinas.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Facultad de Ciencias de la Educación
Calendario	Anual
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	El número de asignaturas de Grados relacionados con la docencia es de seis.



	El número de asignaturas en Posgrado relacionados con la docencia es sólo una.
Recomendaciones	Es necesaria la inclusión de contenidos sobre Igualdad en el Máster de Profesorado.
<b>ACCIÓN 27:</b> Establecer una sección para los Estudios de Género en las bibliotecas de la UMA.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Calendario	2011
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Se ha establecido una sección en todas las bibliotecas de la UMA, para los estudios de género, la sección 396.
<b>ACCIÓN 28:</b> Incluir la perspectiva de género en la oferta de asignaturas extracurriculares, cursos de verano y seminarios.	
Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	<p>Cursos de Titulaciones Propias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso de Especialización en Comunicación para la Igualdad, organizado por la Unidad de Igualdad (Vicerrectorado de Extensión Universitaria) y el Ayuntamiento de Málaga. Dirigido a estudiantes de Grado y Posgrado de Ciencias de la Comunicación. Se han realizado dos ediciones.</li> <li>- Curso Educar para la Igualdad, organizado por la Unidad de Igualdad (Vicerrectorado de Extensión Universitaria). Dirigido a estudiantes de Ciencias de la Educación y de Estudios Sociales y del Trabajo.</li> </ul> <p>Cursos de Verano:</p> <p>“La Problemática de la Mujer Africana y su lucha por la Igualdad y el Empoderamiento”. Organizado por la Fundación General de la</p>



	Universidad de Málaga.  Cursos Universidad – Empresa: Jornadas de género y empleo. (Programa Universem). Organizadas por el Vicerrectorado de Universidad-Empresa.
<b>ACCIÓN 29:</b> Favorecer la difusión de publicaciones, y la producción de trabajos y materiales de docencia con perspectiva de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	La Universidad de Málaga cuenta con la colección Atenea, Atenea/Estudios sobre la Mujer, en la que se publica y difunden los estudios dedicados a la mujer. En la actualidad cuenta con 78 volúmenes.  El profesorado de la Universidad de Málaga, durante el periodo estudiado, ha publicado numerosos artículos científicos, capítulos de libro y materiales didácticos, en diversos ámbitos: Educación, Trabajo Social, Salud, Comunicación, Jurídico, etc.



## EJE 3: INVESTIGACIÓN

### OBJETIVO 6: POTENCIAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

**ACCIÓN 30:** 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
------------	------------

Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
--------------------	-------------------

Proceso de Ejecución	<p>Se han solicitado y concedido dos proyectos que proponen medidas para eliminar las desigualdades de género.</p> <p>La Universidad de Málaga no cuenta con un sistema de ayudas a proyectos de investigación de estudios de género.</p> <p>Con financiación externa cuenta con dos proyectos del MICINN vigentes en 2012, así como dos Acciones Complementarias del Instituto de la Mujer.</p>
----------------------	--

Recomendaciones	Es necesario crear y consolidar, en el Plan Propio de la Universidad de Málaga, un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género.
-----------------	--

**ACCIÓN 31:** Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
-----------------	---

Calendario	Permanente
------------	------------

Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
--------------------	------------------

Proceso de Ejecución	La Universidad de Málaga cuenta con la colección Atenea, Atenea/Estudios sobre la Mujer, en la que se publica y difunden los estudios dedicados a la mujer. En la actualidad cuenta con 78
----------------------	--



	<p>volúmenes.</p> <p>El profesorado de la Universidad de Málaga, durante el periodo estudiado, ha publicado numerosos artículos científicos, capítulos de libro y materiales didácticos, en diversos ámbitos: Educación, Trabajo Social, Salud, Comunicación, Jurídico, etc.</p>
<b>ACCIÓN 32:</b> Establecer una línea de investigación financiada de estudios de género.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	<p>La Universidad de Málaga no cuenta con una línea de investigación de estudios de género financiada con fondos propios.</p> <p>Con financiación externa cuenta con dos proyectos del MICINN vigentes en 2012, así como dos Acciones Complementarias del Instituto de la Mujer.</p>
Recomendaciones	Es necesario crear y consolidar, en el Plan Propio de la Universidad de Málaga, un sistema de ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género.
<b>ACCIÓN 33:</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
Nivel de Ejecución	<b>No realizada</b>
Proceso de Ejecución	No se han establecido incentivos en el Plan Propio de investigación, la participación de las mujeres en los proyectos de investigación, no se ha contemplado entre los criterios para la concesión de ayudas.
Recomendaciones	Es necesario establecer estrategias dirigidas a aumentar la presencia de mujeres en Proyectos de Investigación.
<b>ACCIÓN 34:</b> Aumentar la representación femenina de investigadoras hasta alcanzar el 20% del total. (Se tendrán en cuenta a las mujeres responsables de Proyectos, grupos de investigación, contratos, etc.).	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia



Calendario	Diciembre 2012
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Investigadores Principales en proyectos o contratos OTRI, obtenidos de SICA2 o bien facilitados por la OTRI: MUJERES: 287 y HOMBRES: 793. El 26,6% de los Investigadores Principales son Mujeres.
<b>ACCIÓN 35:</b> Generar, mantener y publicar una base de datos de investigación en género con información sobre tesis, grupos y proyectos de investigación y PDI especializado. Así como tener en cuenta, los permisos de maternidad/paternidad, de forma que no impida o penalice la carrera profesional, en la dirección en que proceda.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>No realizada</b>
Proceso de Ejecución	No se ha generado una base de datos de investigación en género.
Recomendaciones	Generar una base de datos de investigación en género, con información sobre grupos, proyectos de investigación y PDI especializado.



## EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO 7:** GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LA UMA.

**ACCIÓN 36:** Asegurar la composición paritaria de las comisiones y tribunales de los concursos de acceso a los cuerpos de PAS y PDI, funcionario y laboral.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	Se tiene en cuenta la paridad en las comisiones y tribunales de los concursos de acceso a los cuerpos de PAS y PDI, funcionario y laboral, pero no de forma preceptiva.
Recomendaciones	Es necesario asegurar de forma preceptiva, la composición paritaria de las comisiones y tribunales de los concursos de acceso a los cuerpos de PAS y PDI, funcionario y laboral.

**ACCIÓN 37:** Revisar los reglamentos internos de contratación, para asegurar que no contengan elementos favorecedores de discriminación indirecta por razón de género.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Los reglamentos internos de contratación están adaptados a la legislación vigente y no contienen elementos favorecedores de discriminación por razón de género.

**ACCIÓN 38:** 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	Gerencia Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>No realizada</b>
Proceso de Ejecución	No se han puesto en marcha medidas que contemplen criterios para dar prioridad de participación 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 dependiente.
Recomendaciones	Es necesario poner en marcha estrategias dirigidas a dar prioridad para participar en actividades de formación a las personas que se reincorporen al servicio activo, procedentes de permisos de paternidad y maternidad, o de una excedencia por razones de guarda legal y atención a dependientes.
ACCIÓN 39: Alcanzar el 20% en la representación femenina de catedráticas.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Calendario	Diciembre de 2012
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	El porcentaje de cátedras ocupadas por mujeres sobre el total de cátedras existentes en la universidad a 31 de diciembre de 2012 es del 19,10%. El objetivo está prácticamente conseguido.  En septiembre de 2013 se ha superado el porcentaje propuesto en la acción, ya que las mujeres catedráticas en esa fecha suponen el 23,94%.
Recomendaciones	Hay que seguir trabajando y estableciendo estrategias para aumentar el porcentaje de mujeres catedráticas.



## EJE 5: REPRESENTACIÓN

**OBJETIVO 8:** FOMENTAR LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES EN LOS DIFERENTES ÓRGANOS Y NIVELES DE TOMA DE DECISIONES

**ACCIÓN 40:** 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	Secretaría General
Calendario	Condicionado a la reforma y aprobación de los Estatuto de la UMA
Nivel de Ejecución	<b>No realizada</b>
Proceso de Ejecución	No se ha incluido en los Estatutos de la UMA medidas para lograr la composición paritaria de los órganos de gobierno y representación.
Recomendaciones	Incluir en los Estatutos y normativa de la Universidad de Málaga, medidas para asegurar la composición paritaria de los órganos de gobierno y representación y asegurar su cumplimiento.

**ACCIÓN 41:** 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	Secretaría General
Calendario	Condicionado a la reforma y aprobación de los Estatuto de la UMA
Nivel de Ejecución	<b>No realizada</b>
Proceso de Ejecución	No se modificado 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.
Recomendaciones	Es necesario establecer medidas encaminadas a lograr el equilibrio entre mujeres y hombres en la composición por sufragio de los órganos colegiados y garantizar su cumplimiento.

**ACCIÓN 42:** Mantener la paridad entre hombres y mujeres en los nombramientos para cargos de gobierno unipersonales de designación y recomendar la paridad en los cargos electos.



Responsabilidad	Rectorado Facultades, Escuelas, Departamentos, Institutos y Centros.
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	<p>En cuanto al Equipo de Gobierno, la paridad se cumple en los Vicerrectorados, el 62,5% son mujeres, también se cumple en el Equipo de Dirección con el 54,54% de mujeres. No se cumple en la composición del propio equipo con una representación femenina del 37,5%, ni en las Direcciones de Secretariado con un 25% de mujeres. Tampoco se cumple en otros cargos, como Asesores y Direcciones Periféricas.</p> <p>En cuanto a los Decanatos y Direcciones de Centros, sólo el 11% están ocupados por mujeres. En el caso de los Vicedecanatos, el 31%. Las Direcciones de Departamento, el 25%. Las Secretarías de Departamento, el 26% y las de Centro el 28%.</p>
Recomendaciones	Es necesario tomar medidas para lograr la paridad entre hombres y mujeres en los nombramientos para cargos de gobierno unipersonales de designación y recomendar la paridad en los cargos electos.
<b>ACCIÓN 43:</b> Garantizar la representación paritaria de género en las comisiones, comités, tribunales, jurados de premios y en todos los órganos que se constituyan.	
Responsabilidad	El órgano que proceda
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	Se tiene en cuenta la composición paritaria de género en las comisiones, comités, tribunales, jurados de premios, etc., pero no de forma preceptiva.
Recomendaciones	Es necesario poner en marcha medidas que garanticen la representación paritaria de género en todas las comisiones, comités, tribunales, jurados de premios, etc. y de forma preceptiva.
<b>ACCIÓN 44:</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
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	<p>En los órganos de representación del personal de la UMA, tiene una composición paritaria la Junta de Personal del PAS, con un 42% de mujeres.</p> <p>También tiene una composición paritaria el Comité de Empresa del PDI, con un 43,5% de la de representación femenina.</p> <p>Sin embargo la Junta de Personal del PDI sólo cuenta con una representación del 32% de mujeres y el Comité de Empresa, en el PAS, con el 26%.</p> <p>Las mujeres tienen menor disponibilidad horaria, lo que limita su participación en los órganos de representación del Personal de la UMA.</p>
Recomendaciones	Es necesario facilitar la conciliación de las mujeres de la vida laboral y familiar de forma que se favorezca su participación en los órganos de representación del Personal de la UMA.
<b>ACCIÓN 45:</b> Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Mesas de Negociación y contratación de la UMA.	
Responsabilidad	<p>Sindicatos</p> <p>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</p> <p>Gerencia</p>
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	Se tiene en cuenta la paridad de género en las Mesas de Negociación y Contratación, pero no de forma preceptiva.
Recomendaciones	Es necesario establecer mecanismos para asegurar la paridad de género en las Mesas de Negociación y Contratación, de forma preceptiva.



## EJE 6: CONCILIACIÓN

**OBJETIVO 9:** PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**ACCIÓN 46:** Adaptar la normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia Sindicatos
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	La normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales se ha adaptado a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**ACCIÓN 47:** 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
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>No realizada</b>
Proceso de Ejecución	Entre los criterios para la contratación o subcontratación de empresas o entidades, no se han incluido los que promueven la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género, así como la conciliación de la vida laboral y personal.
Recomendaciones	Para la contratación o subcontratación de empresas o entidades, es necesario incluir criterios que promuevan la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género, así como la conciliación de la vida laboral y personal.



<b>ACCIÓN 48:</b> Flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares.	
Responsabilidad	Gerencia El órgano que proceda en su caso
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	Aunque se contempla en este I Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga, no se han establecido medidas dirigidas a la flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares. Desde la Unidad de Igualdad con la colaboración del observatorio jurídico-laboral de la violencia de género se han informado varias solicitudes de flexibilización de la jornada de trabajo por necesidades de conciliación familiar, todas las solicitudes son de mujeres. Las solicitudes informadas se han tenido en cuenta y se les ha flexibilizado el horario laboral.
Recomendaciones	Es necesario avanzar en el establecimiento de medidas de flexibilización de la jornada laboral por razones de la conciliación.
<b>ACCIÓN 49:</b> Convocar las reuniones de trabajo dentro de un horario que facilite la conciliación.	
Responsabilidad	Facultades y Escuelas Universitarias Departamentos Institutos Centros Servicios, Unidades
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	En los casos informados por la Unidad de Igualdad por dificultad de conciliación también se ha hecho extensivo a la convocatoria de reuniones de trabajo.
Recomendaciones	Es necesario establecer medidas efectivas para que se convoquen las reuniones de trabajo en horario que facilite la conciliación.
<b>ACCIÓN 50:</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 Facultades, Escuelas, Institutos
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>No realizada</b>
Proceso de Ejecución	No se han establecido mecanismos que faciliten la adaptación del horario docente a las necesidades de conciliación del PDI. Aunque si se han tenido en cuenta los informes emitidos por la Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria.
Recomendaciones	Es muy necesario establecer mecanismos que faciliten la adaptación del horario docente a las necesidades de conciliación del PDI, ya que los criterios para la elección de horario no favorecen al profesorado joven que es el que con mayor frecuencia se encuentra en edad reproductiva.
<b>ACCIÓN 51:</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 Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>No realizada</b>
Proceso de Ejecución	No se ha contemplado en la normativa correspondiente, la realización de actividades de formación dirigidas al PAS y al PDI en horarios que permitan la conciliación.
Recomendaciones	Es necesario contemplar en la normativa correspondiente, el desarrollo de actividades de formación dirigidas al PAS y al PDI en horarios que permitan la conciliación y muy especialmente los cursos de promoción.

**OBJETIVO 10:** REDUCIR EL IMPACTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE CUIDADO DE PERSONAS EN LA TRAYECTORIA PROFESIONAL

**ACCIÓN 52:** Ampliar hasta completar el mes, el periodo de permiso de paternidad (permiso por nacimiento o adopción de hija/o) a todo el personal de la UMA.

Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia
-----------------	--



Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Se le concede a todo el personal de la Universidad de Málaga, la ampliación del periodo de permiso de paternidad (permiso por nacimiento o adopción de hija/o) hasta completar el mes.
<b>ACCIÓN 53:</b> Facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes, promoviendo los servicios necesarios (Escuela Infantil, Centro de Mayores, Campus de verano o de semana blanca) o las subvenciones y ayudas para su consecución.	
Responsabilidad	Rectorado Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	<p>La Universidad de Málaga, cuenta con la Escuela Infantil Francisca Luque, que acoge a los hijos/as del personal y alumnado de la Universidad de Málaga, tiene una capacidad para 112 niños/as, en horario de 07:45 a 15:30 horas.</p> <p>La Universidad también organiza con la finalidad de favorecer la conciliación familiar de sus trabajadores/as, campamentos de semana blanca y verano, que en el año 2011, acogió a 328 niños/as.</p> <p>En 2012, además de los tradicionales campamentos de semana blanca y verano, también se organizó el precampus, durante la última semana de junio. En total se beneficiaron en 2012 un total de 387 niños/as.</p> <p>Por otra parte en su acción social contempla ayudas para otras Escuelas Infantiles distintas de la Universidad de Málaga.</p> <p>Pero la Universidad no dispone de Centro donde se puedan atender los Mayores Dependientes, ni ayudas para facilitar su atención en otros centros.</p>
Recomendaciones	Es necesario ampliar la cobertura de ayuda a la atención de menores y personas dependientes.



<b>ACCIÓN 54:</b> Contemplar el cuidado de menores y de personas dependientes entre los criterios para la elección de turno por parte del alumnado.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Estudiantes Facultades, Escuelas, Institutos
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	La medida está recogida en el Estatuto del Estudiante que contempla el cuidado de menores y de personas dependientes entre los criterios para la elección de turno por parte del alumnado.  El alumnado a comienzos de cada curso, realiza la correspondiente solicitud que informa el Vicerrectorado de Estudiantes y que es vinculante para los centros.



## EJE 7: SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVO 11:** INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Acción 55:** Considerar las posibles diferencias por razón de sexo entre el Personal de la UMA en el análisis de las condiciones de trabajo y la exposición al riesgo.

Responsabilidad	Gerencia SEPRUMA
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	<p>El actual modelo de evaluación de riesgos que se utiliza no considera las posibles diferencias por razón de sexo en el análisis de las condiciones de trabajo y la exposición al riesgo. Se evalúan, condiciones de trabajo, lugares de trabajo y puestos de trabajo en los que las personas desempeñan sus tareas. No obstante, a la hora de definir medidas preventivas para evitar riesgos o proteger de los mismos, en algunos casos, si se tiene en cuenta las posibles diferencias de género. Ejemplos son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Estudios que se realizan que requieren una evaluación de riesgos para la adaptación o adecuación de puestos de trabajo motivados por disminución de la capacidad,</li><li>b) Estudios que se realizan que requieren una evaluación de riesgos de las situaciones de trabajo de personal que acredita ser especialmente sensible.</li><li>c) Estudios que se realizan para proteger las situaciones de riesgo en las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas o lactantes. Este procedimiento específico se puede consultar en el siguiente enlace: <a href="http://colaboracion.cv.uma.es/mod/data/view.php?d=6&amp;rid=4418&amp;filter=1">http://colaboracion.cv.uma.es/mod/data/view.php?d=6&amp;rid=4418&amp;filter=1</a>.</li></ul> <p>En este procedimiento, se establecen las pautas de actuación para garantizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el</p>



	trabajo, de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en periodo de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, y si los resultados de la evaluación específica revelasen un riesgo o una posible repercusión sobre su situación. Para el caso b) se emplea un procedimiento similar.
Recomendaciones	Es necesario incluir las posibles diferencias por razón de sexo entre el Personal de la UMA en el modelo de evaluación de riesgos que se utiliza en el análisis de las condiciones de trabajo.
<b>Acción 56:</b> Detectar los riesgos sanitarios y psicosociales que afectan al bienestar del personal a partir de una encuesta de evaluación de riesgos psicosociales y de la información disponible sobre condiciones sanitarias, adoptar las medidas necesarias en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	
Responsabilidad	Gerencia SEPRUMA
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	En las evaluaciones de salud del personal de la UMA, se toma en consideración el sexo como uno de las variables a tener en cuenta para llevar a cabo dichas evaluaciones. Contamos con campañas de promoción de la salud dirigidas indistintamente a todo el personal (cuidado de la voz, oftalmología, riesgos cardiovasculares, etc.), pero también se promueven campañas que están discriminadas por género: (control cáncer de mama, control cáncer de próstata). Todavía no contamos con estudios epidemiológicos que aporten conclusiones sobre la incidencia en las personas de factores de riesgo en función del sexo. Asimismo, dentro del protocolo de evaluaciones de salud se contempla un apartado en el que, mediante un formulario-encuesta, se detectan indicios de posibles riesgos psicosociales que, en su caso, son derivados al Área de Psicología.

**OBJETIVO 12:** ADOPTAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PREVENIR Y RESOLVER LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

**Acción 57:** Establecer un protocolo de prevención y resolución, que contemple la inclusión de medidas punitivas, en caso de procesos de acoso psicológico en las relaciones laborales y



detección y actuación en casos de acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual.	
Responsabilidad	Gerencia SEPRUMA Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Anual
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de Ejecución	<p>En diciembre de 2010 se aprueba el Reglamento para la Prevención y Resolución de Conflictos de trabajo, motivados por factores de riesgos psicosociales del personal funcionario y laboral de la UMA (PDI, PAS y PIF).</p> <p>En Mayo de 2011 se constituyó el Comité de Evaluación de Conflictos Laborales. Este comité inicia los asuntos que recibe proponiendo una mediación a las partes. En caso de que no se pueda producir esa mediación, es función del Comité, realizar una evaluación de la situación denunciada y emitir un informe (preceptivo y no vinculante) con propuesta de solución dirigido a la Rectora.</p> <p>Por otra parte se ha elaborado un protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso sexual y discriminación por razones de género, pendiente de implementación.</p>
Recomendaciones	Es necesario poner en marcha el protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso sexual y discriminación por razones de género.
<b>Acción 58:</b> Realizar el Diagnóstico de Violencia de Género en la UMA y publicar sus resultados. 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 Gerencia SEPRUMA
Calendario	Anual
Nivel de Ejecución	<b>En proceso</b>
Proceso de	Durante 2012, se ha elaborado y validado el cuestionario sobre Igualdad



Ejecución	y Violencia de Género.  Independientemente del estudio sobre el diagnóstico de Violencia de Género, en los casos en que consultan a la Unidad de Igualdad, personas que sufren situaciones de Violencia de Género, desde la Unidad se deriva a los dispositivos y recursos para su atención, ayuda y protección.
Recomendaciones	Realizar el diagnóstico de Violencia de Género en la UMA, establecer un protocolo de actuación para la orientación, atención psicológica y derivación de las personas víctimas de acoso o violencia por razón de género.



## EJE 8: FORMACIÓN

**OBJETIVO 13:** PROPORCIONAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, LOS RECURSOS NECESARIOS PARA FACILITARLE LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SU ÁMBITO DE ACTIVIDAD.

**Acción 59:** Divulgar la legislación vigente en materia de igualdad de género entre la comunidad universitaria.

Responsabilidad	Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Extensión Universitaria
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Se han realizado diversas actividades de divulgación de la legislación vigente en materia de igualdad de género entre la comunidad universitaria.  Se han impartido tres cursos específicos dirigidos al PDI, un curso dirigido al PAS y dos al Alumnado.

**Acción 60:** 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	Gerencia Unidad de Igualdad – Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad.
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Los temarios de oposiciones para el acceso a las escalas de administración incluyen contenidos de Igualdad de Género.

**Acción 61:** Incluir contenidos sobre la igualdad de género en el Plan de Formación y en los cursos de promoción interna del PAS.

Responsabilidad	Gerencia
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>



Proceso de Ejecución	Se han impartido tres cursos sobre Igualdad de Género, incluidos en el Plan de Formación del PAS.
Recomendaciones	Es necesario incluir contenidos sobre la igualdad de género en el Plan de Formación y en los cursos de promoción interna del PAS, de forma permanente.
<b>Acción 62:</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	Gerencia
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>No realizada</b>
Proceso de Ejecución	No se han incluido 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.
Recomendaciones	Es necesario incluir en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración correspondiente a la formación sobre igualdad de género.
<b>Acción 63:</b> Incluir materias relativas a la igualdad de género en la oferta de formación del PDI.	
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado Gerencia
Calendario	Permanente
Nivel de Ejecución	<b>Realizada</b>
Proceso de Ejecución	Se han realizado tres ediciones del curso "Igualdad ciudadana y docencia universitaria en la Universidad de Málaga". Este curso está incluido en la oferta de formación del PDI.



## 4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La valoración de resultados se realizará a partir de la evaluación de las acciones y objetivos, se mide el grado de consecución de los objetivos en función del nivel de realización de las acciones que conforman cada objetivo, se presentan a continuación los resultados de cada uno de los objetivos.

**OBJETIVO 1:** ADOPTAR MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA VISIBILIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA PARA PROMOVER LA CULTURA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El Objetivo uno está organizado en siete acciones. Se han realizado cuatro y están en proceso de realización tres acciones.

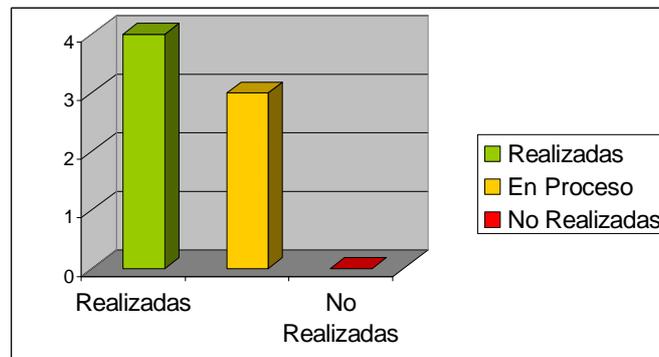


Gráfico 1. Resultados del Objetivo 1

El Objetivo 1 se ha cubierto mayoritariamente, se han realizados las acciones “Difusión del Informe diagnóstico”, “Elaborar y publicar todas las estadísticas correspondientes al personal y alumnado desagregadas por sexos”, “Visualizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de igualdad de género”, “Implicar a los centros, departamentos, institutos y servicios de la UMA con la Igualdad de género”.



Respecto a las acciones que están en proceso de realización: es necesario publicar en la web desagregados por sexo, los datos del personal y los derivados de las actividades de los centros, departamentos, servicios e institutos, así como los datos sobre las actividades de investigación y establecer Ayudas a proyectos sobre medidas para eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.

**OBJETIVO 2: TRANSMITIR A LA SOCIEDAD UNA IMAGEN DE LA UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

De las once acciones propuestas se han realizado siete, están en proceso de realización tres y no se ha realizado una.

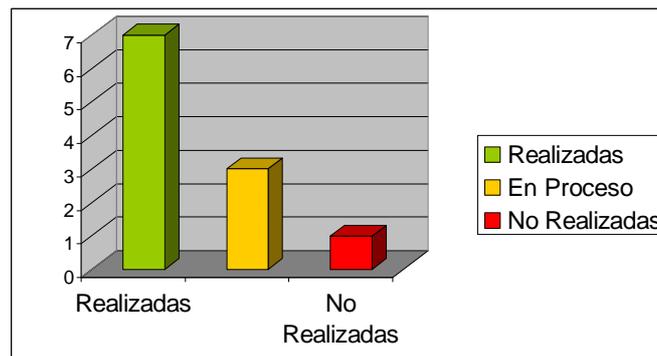


Gráfico 2. Resultados del Objetivo 2

El Objetivo dos se ha cumplido en gran medida, se han cumplido las acciones “Elaborar un Manual de Estilo no sexista destinado para la comunicación interna y externa, que abarque lengua, discurso e imagen”, “Adaptar a un lenguaje no sexista la denominación de todos los centros, servicios, unidades y estructuras de la UMA”, “Potenciar el incremento de mujeres en actos de la Universidad y entre las que recaen distinciones y honores”, “Celebración institucional del día Internacional de la mujer (8 de marzo) y del día Internacional por la eliminación de la violencia de género (25 de noviembre)”, “Realizar actos de reconocimiento de personas o entidades; o a la Facultades, Departamentos, Institutos o Asociaciones de la UMA que se hayan destacado por los logros en defensa de la igualdad de género”, “Desarrollar programas y actividades culturales que contribuyan a la consecución de la igualdad de género y a la sensibilización en cuestiones de género”, así como, “Incluir en la programación de las exposiciones de la UMA, muestras que contribuyan a la sensibilización y a la consecución de la igualdad de género”.



En cuanto a las acciones en proceso de realización, es necesario realizar la adaptación de toda la cartelería, impresos, reglamentos de régimen interno, etc., para evitar la invisibilidad de las mujeres, aumentar la formación de la Comunidad Universitaria en el uso de lenguaje no sexista, en la transmisión de modelos basados en la igualdad y en el análisis de las causas de producción de desigualdad, finalmente hay que incluir el de impacto de género en los distintos informes de la Universidad de Málaga, que lo requieran.

Por último se hace patente la necesidad de aumentar la vigencia de los planes de Igualdad a cuatro años y presentar informe anual sobre la marcha del mismo.

Podemos afirmar que la Universidad de Málaga ha logrado transmitir a la sociedad, la imagen de una Universidad comprometida con el principio de Igualdad entre mujeres y hombres.

**OBJETIVO 3: REALIZAR PROGRAMAS Y ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYAN A LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD.**

Se han realizado las dos acciones propuestas.

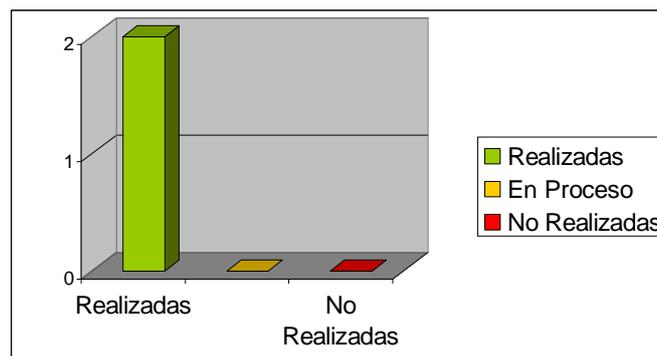


Gráfico 3. Resultados del Objetivo 3

El Objetivo 3 se ha cumplido al 100%, se han realizado las acciones, “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” e “Introducir la perspectiva de género en el programa formativo para el voluntariado de la UMA”.



**OBJETIVO 4: PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA OFERTA DE PROGRAMAS FORMATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA.**

Están en proceso de realización las dos acciones propuestas.

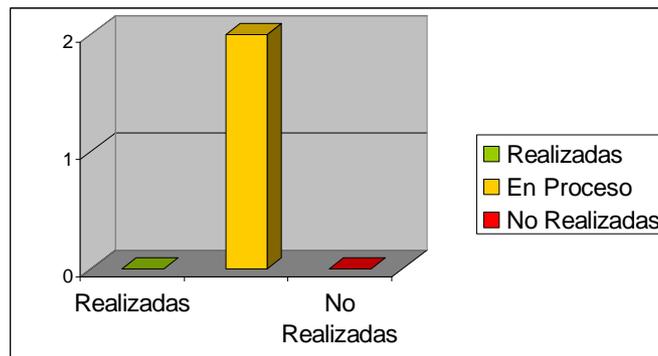


Gráfico 4. Resultados del Objetivo 4

Es necesario poner en marcha de campañas de sensibilización dirigidas tanto a estudiantes de secundaria y bachillerato, como a estudiantes universitarios, con el objetivo de combatir los estereotipos de género en la elección de las carreras profesionales.

**OBJETIVO 5: INCORPORAR Y PROMOVER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA**

Se han realizado las siete acciones propuestas

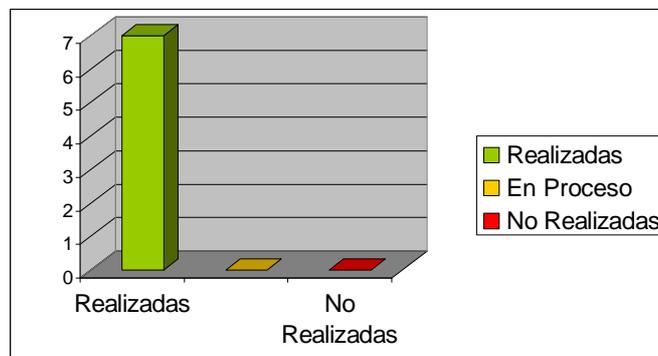


Gráfico 5. Resultados del Objetivo 5



El objetivo 5 se ha cumplido al 100%, de las siete acciones propuestas se han realizado todas. Se han Incluido en los planes de estudio de grado y posgrado contenidos específicos en materia de género; se han creado posgrados específicos sobre temas de género; se ha fomentado la inclusión transversal, de la igualdad de género en las programaciones docentes de grado y posgrado de la UMA; se han incluido en los planes de estudio de las titulaciones que habilitan para la docencia, formación específica en materia de igualdad de género; se ha establecido una sección para los Estudios de Género en las bibliotecas de la UMA; también se ha incluido la perspectiva de género en la oferta de asignaturas extracurriculares, cursos de verano y seminarios; y finalmente, también se ha favorecido la difusión de publicaciones, y la producción de trabajos y materiales de docencia con perspectiva de género.

Aún así, no significa que no haya que seguir trabajando en este sentido, es necesario aumentar tanto las asignaturas, como los contenidos transversales sobre igualdad de género y hacerlos extensivos a todas las titulaciones de grado y posgrado. Es de especial relevancia la necesidad de asignaturas sobre igualdad de género en el Máster de Profesorado, ya que este es imprescindible para ejercer la docencia, por lo que debe ser un objetivo prioritario en el II Plan de Igualdad.

#### OBJETIVO 6: POTENCIAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

Seis son las acciones que concretan el objetivo, de las que se han realizado dos, están en proceso de realización dos y no se han realizado otras dos.

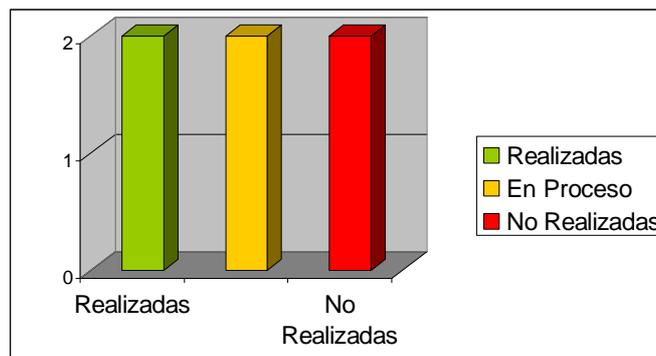


Gráfico 6. Resultados del Objetivo 6



El Objetivo 6, se han cumplido al 33%. Se han realizado las acciones “Difundir los resultados de las investigaciones con orientación de género” y “Aumentar la representación femenina de investigadoras hasta alcanzar el 20% del total. (Se tendrán en cuenta a las mujeres responsables de Proyectos, grupos de investigación, contratos, etc.).

Sobre las acciones en proceso de realización, aunque se cuenta con financiación externa para las ayudas a proyectos de investigación que propongan medidas para eliminar las desigualdades de género, es necesario consolidar un sistema de ayudas en la Universidad de Málaga para este tipo de proyectos y establecer una línea de investigación financiada de estudios de género.

En cuanto a las actividades no realizadas, hay que establecer incentivos en el plan propio de investigación para aumentar la participación de las mujeres en actividades de investigación. También es importante la creación de una base de datos de investigación.

**OBJETIVO 7: GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL EN LA UMA.**

De las cuatro acciones propuestas, se han realizado dos, una está en proceso de realización y otra no se ha realizado.

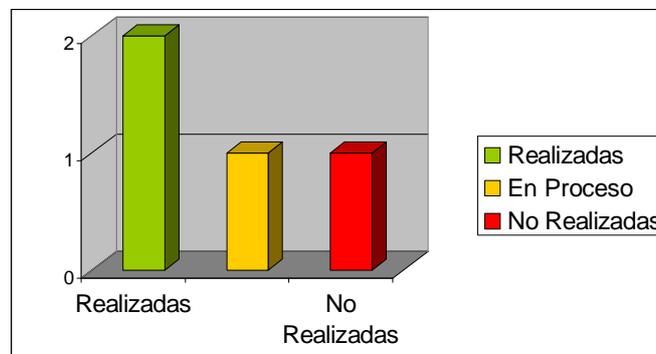


Gráfico 7. Resultados del Objetivo 7



En cuanto a las acciones realizadas, la representación femenina de catedráticas supera el porcentaje propuesto, ha alcanzado el 23,94%, por otro lado hemos comprobado que los reglamentos internos de contratación están adaptados a la legislación vigente y no contienen elementos favorecedores de discriminación por razón de género.

En cuanto a las acciones en proceso de realización, se hace necesario asegurar la composición paritaria de las comisiones y tribunales de los concursos de acceso a los cuerpos de PAS y PDI, porque aunque se tiene en cuenta, la paridad no es obligatoria.

No se han puesto en marcha mecanismos para favorecer la participación 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. Es necesario tomar medidas para disminuir el impacto de estas situaciones en la carrera profesional.

**OBJETIVO 8: FOMENTAR LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES EN LOS DIFERENTES ÓRGANOS Y NIVELES DE TOMA DE DECISIONES**

De las seis acciones propuestas no se ha realizado totalmente ninguna de ellas, cuatro se encuentran en proceso de realización y dos no se han realizado.

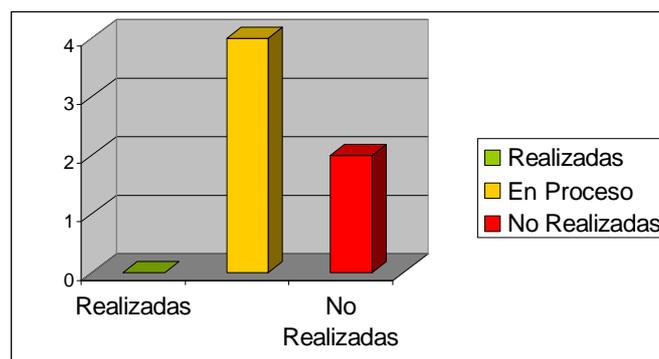


Gráfico 8. Resultados del Objetivo 8

Respecto a las cuatro acciones en proceso de realización, comprobamos que la representación de hombres y mujeres en el Gobierno de la Universidad, es paritaria en los Vicerrectorados, el 62,5% son mujeres, también lo es en el Equipo de Dirección con el 54,54% de mujeres. Pero la composición del propio equipo no es paritaria pues la representación



femenina es del 37,5%, ni lo es en las Direcciones de Secretariado con un 25% de mujeres. Tampoco se cumple la paridad en otros cargos, como Asesores y Direcciones Periféricas.

La representación de mujeres en los cargos electos, es escasa, en ninguno de ellos es paritaria: Decanatos y Direcciones de Centros, sólo el 11% están ocupados por mujeres; en el caso de los Vicedecanatos, el 31%; las Direcciones de Departamento, el 25%; las Secretarías de Departamento, el 26% y las de Centro el 28%.

Por otra parte, se constata que es necesario poner en marcha medidas que garanticen la representación paritaria de género en todas las comisiones, comités, tribunales, jurados de premios, etc. y de forma preceptiva. Así como en las Mesas de Negociación y Contratación.

**OBJETIVO 9: PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Son seis las acciones del objetivo nueve, de las que se ha realizado sólo una, dos se encuentran en proceso de realización y otras tres no se han realizado.

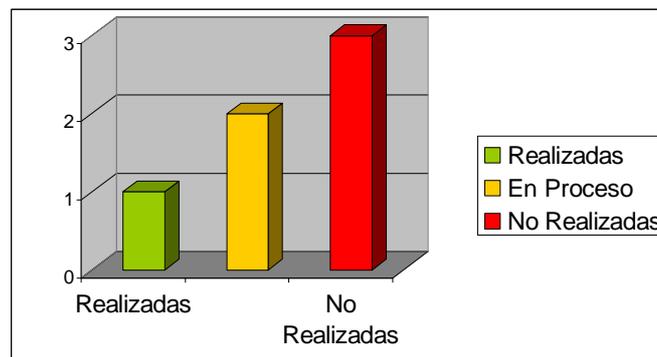


Gráfico 9. Resultados del Objetivo 9

A través de la evaluación de la acción realizada hemos podido comprobar que la normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales se ha adaptado a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

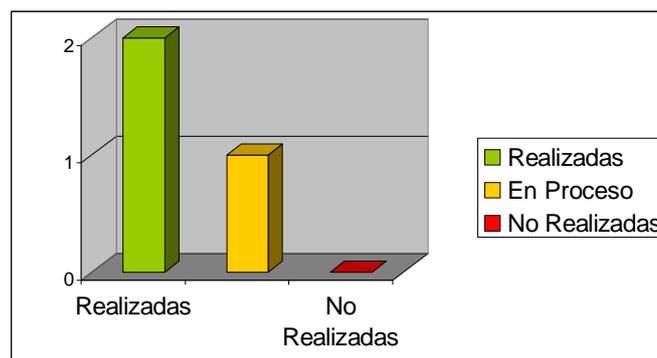


En cuanto a las acciones en proceso de realización, “flexibilizar la jornada por motivos familiares y convocar las reuniones de trabajo en horario que facilite la conciliación”, comprobamos que no se han establecido medidas dirigidas a la flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares. Sin embargo, desde la Unidad de Igualdad se han informado varias solicitudes de flexibilización de la jornada de trabajo por necesidades de conciliación familiar, todas las solicitudes han sido presentadas por mujeres. Hasta el momento, las solicitudes informadas se han tenido en cuenta y se ha flexibilizado el horario de estas personas con dificultades de conciliación.

Sobre las actividades no realizadas, se debe incluir entre los criterios para la contratación o subcontratación de empresas o entidades, criterios que promueven la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género, así como la conciliación de la vida laboral y personal.

**OBJETIVO 10: REDUCIR EL IMPACTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE CUIDADO DE PERSONAS EN LA TRAYECTORIA PROFESIONAL**

De las tres acciones que contempla el objetivo se han realizado dos y se encuentra en proceso de realización una de ellas.



**Gráfico 10. Resultados del Objetivo 10**

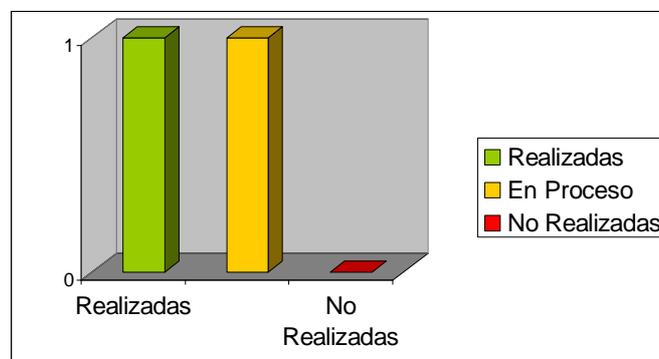
Las actividades realizadas son, “Ampliar hasta completar el mes, el periodo de permiso de paternidad (permiso por nacimiento o adopción de hija/o) a todo el personal de la UMA” y “Contemplar el cuidado de menores y de personas dependientes entre los criterios para la elección de turno por parte del alumnado”.



Está en proceso de realización “Facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes, promoviendo los servicios necesarios”. La Universidad de Málaga, cuenta con Escuela Infantil propia, con capacidad para 112 niños/as, se conceden ayudas para otras Escuelas Infantiles a través de la acción social y se organizan campamentos de semana blanca y precampus y verano, para los hijos/as del personal de la UMA. Como vemos el apoyo a la conciliación por el cuidado de menores cuenta con una importante cobertura, sin embargo la Universidad no dispone de Centro ni ayudas para la atención Mayores Dependientes.

**OBJETIVO 11: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Son dos las actividades a través de las que se desarrolla el objetivo once, de las que se ha realizado una y otra se encuentran en proceso de realización.



**Gráfico 11. Resultados del Objetivo 11**

Se ha realizado la acción “Detectar los riesgos sanitarios y psicosociales que afectan al bienestar del personal a partir de una encuesta de evaluación de riesgos psicosociales y de la información disponible sobre condiciones sanitarias, adoptar las medidas necesarias en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género”.

Se encuentran en proceso de realización el tener en cuenta las diferencias por razón de sexo en el análisis de las condiciones de trabajo y la exposición al riesgo, aunque si que se consideran en los casos de adaptación de puestos de trabajo por disminución de la capacidad, ser especialmente sensible y en situaciones de embarazo y lactancia.



**OBJETIVO 12:** ADOPTAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PREVENIR Y RESOLVER LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Cuenta con dos acciones, ambas en proceso de realización.

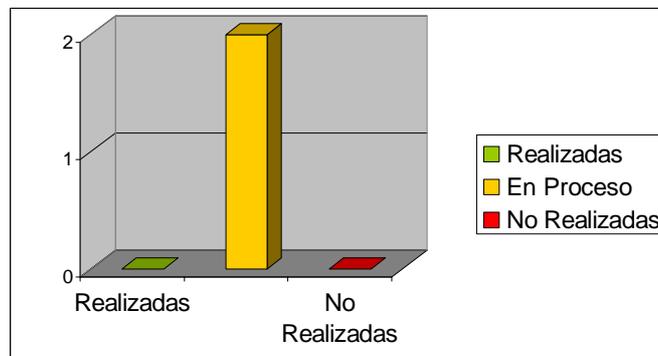


Gráfico 12. Resultados del Objetivo 12

En cuanto a la realización Diagnóstico de Violencia de Género en la UMA, se están recogiendo resultados a través de una encuesta previamente elaborada y validada al efecto. Respecto a la resolución de conflictos laborales, la Universidad cuenta con un Comité de Evaluación de Conflictos Laborales. El comité inicia los asuntos que recibe proponiendo una mediación a las partes. En caso de que no se pueda producir esa mediación, el Comité, realiza una evaluación de la situación denunciada y emite un informe (preceptivo y no vinculante) con propuesta de solución dirigido a la Rectora.

Por otra parte, también se ha elaborado un protocolo de prevención, detección y actuación en casos de acoso sexual y discriminación por razones de género, que está pendiente de implementación.

**OBJETIVO 13:** PROPORCIONAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, LOS RECURSOS NECESARIOS PARA FACILITARLE LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SU ÁMBITO DE ACTIVIDAD.



De las cinco acciones que conforman el objetivo, se han realizado cuatro y no se ha realizado una.

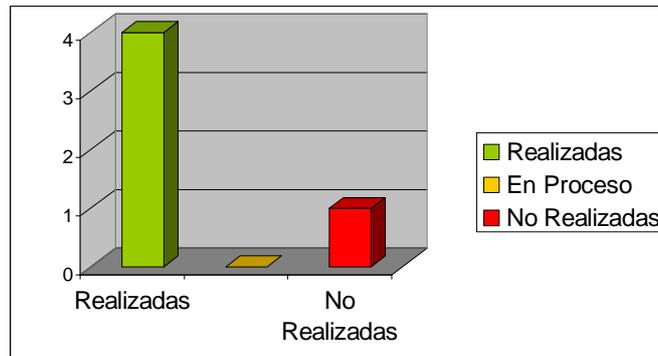


Gráfico 13. Resultados del Objetivo 13

La evaluación de las acciones realizadas nos han permitido comprobar que se ha divulgado la legislación vigente en materia de igualdad de género entre la comunidad universitaria, se han incluido 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, así como en la oferta de formación del PDI y del PAS.

Por otra parte, es necesario incluir en el baremo de los concursos para la provisión de puestos de trabajo del PAS la valoración correspondiente a la formación sobre igualdad de género.



## 5. EVALUACIÓN GLOBAL DEL PLAN

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, no realizadas y en proceso de realización en 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



## EVALUACIÓN DE LOS EJES

**Eje 1.** Visibilización, sensibilización y comunicación. De las 22 acciones que componen el eje 1. Se han realizado 13, están en proceso de realización 8 y no se ha realizado 1. Se han realizado el 59% de las acciones, están en proceso el 36,3% y no se han realizado el 4,54%.

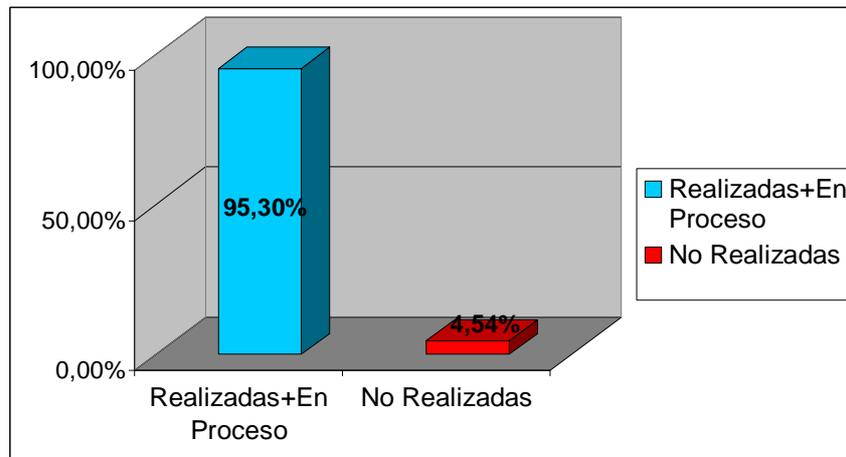


Gráfico 14. Resultados del Eje 1

**Eje 2.** Docencia. Se han realizado las siete acciones que desarrollan este eje, es decir se han cumplido el 100% de las acciones.

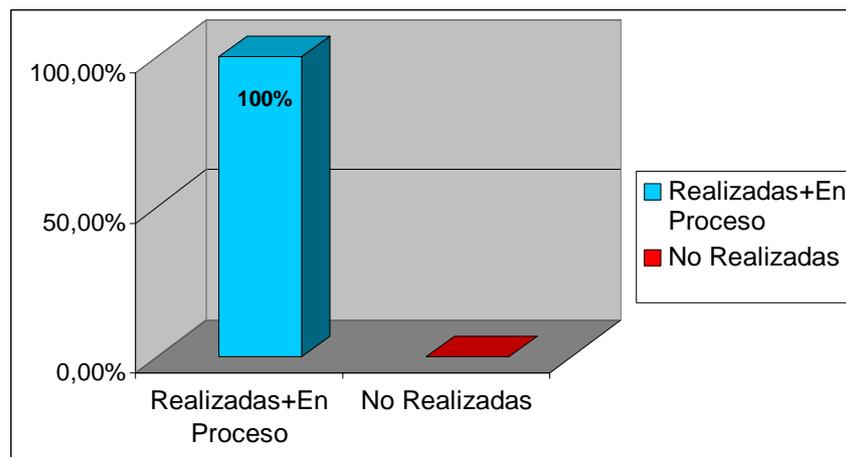


Gráfico 15. Resultados del Eje 2



**Eje 3. Investigación.** De las seis acciones se han realizado dos, están en proceso de realización dos y no se han cumplido otras dos. Se han cumplido el 33,3%, están en proceso el 33,33% y no se han cumplido también en el 33,33%.

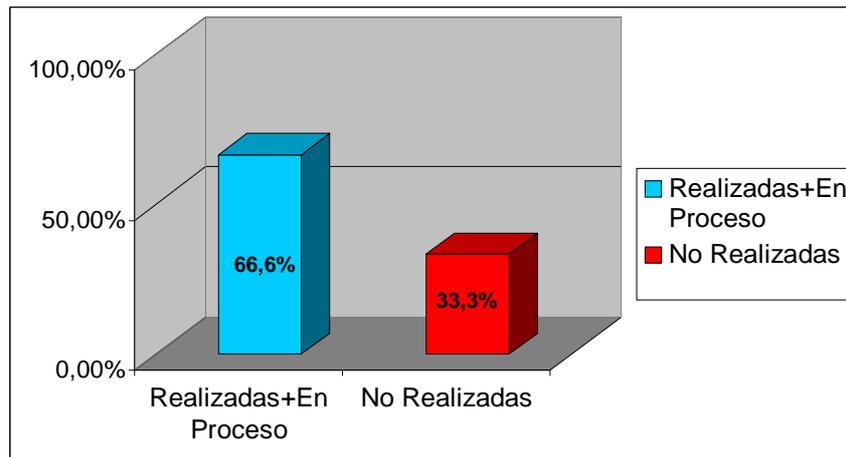


Gráfico 16. Resultados del Eje 3

**Eje 4. Acceso y promoción profesional.** Se han realizado dos acciones, no se ha realizado una y otra está en proceso de realización. Se ha realizado el 50%, están en proceso el 25% y no se ha realizado otro 25%.

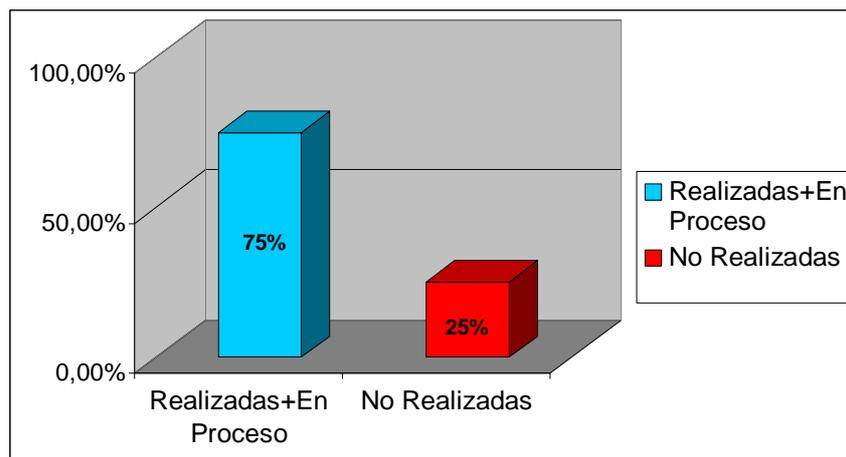


Gráfico 17. Resultados del Eje 4

**Eje 5. Representación.** Consta de seis acciones, cuatro están en proceso de resolución y dos no se han realizado. El 66,6% está en proceso y el 33,4% no se han realizado.

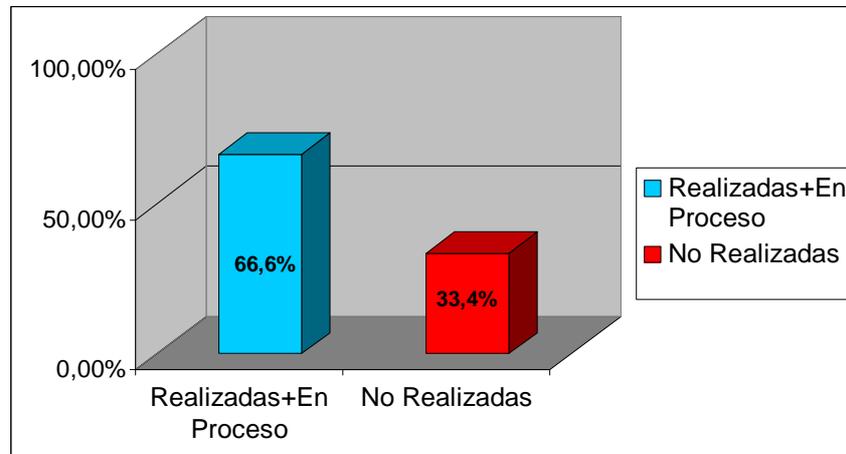


Gráfico 18. Resultados del Eje 5

**Eje 6.** Conciliación. De las nueve acciones, tres se han realizado, tres están en proceso de resolución y otras tres no se han realizado. En cada uno de los tres casos suman un 33,33%.

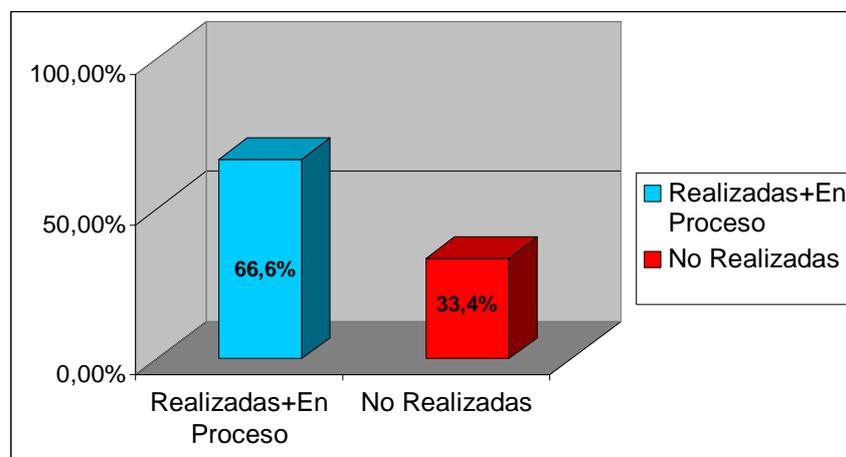


Gráfico 19. Resultados del Eje 6

**Eje 7.** Salud laboral, acoso y violencia de género. Se recogen cuatro acciones, se ha realizado una y están en proceso de resolución tres, no hay ninguna que no se haya realizado. Se han realizado el 25% y están en proceso de realización el 75%.

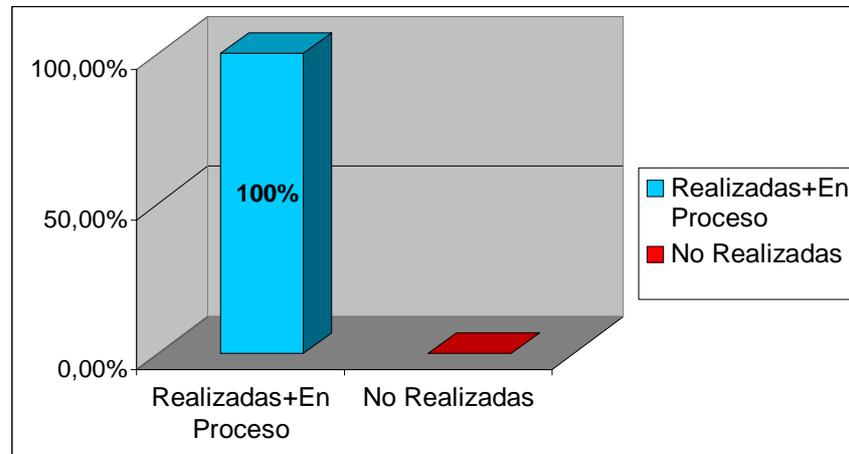


Gráfico 20. Resultados del Eje 7

**Eje 8. Formación.** Comprende cinco acciones, se han realizado cuatro y no se ha realizado una. Se han realizado el 80% y no se ha realizado el 20%.

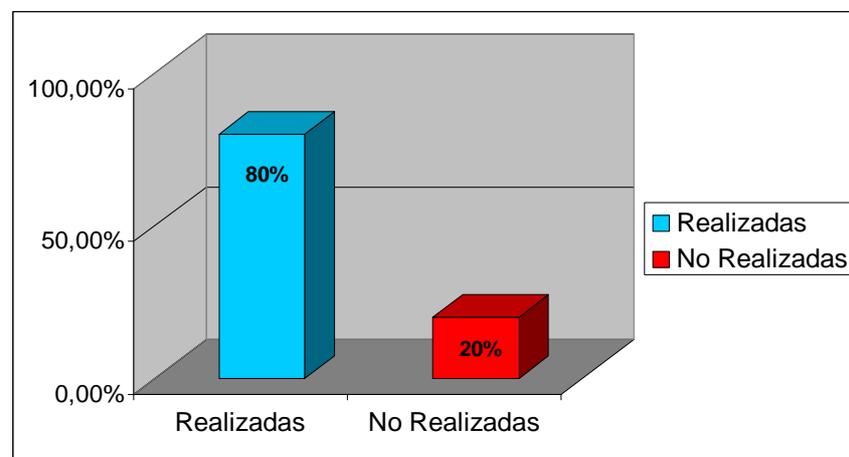


Gráfico 21. Resultados del Eje 8



## EVALUACIÓN GLOBAL

Acciones realizadas, más acciones en proceso de realización y acciones no realizadas

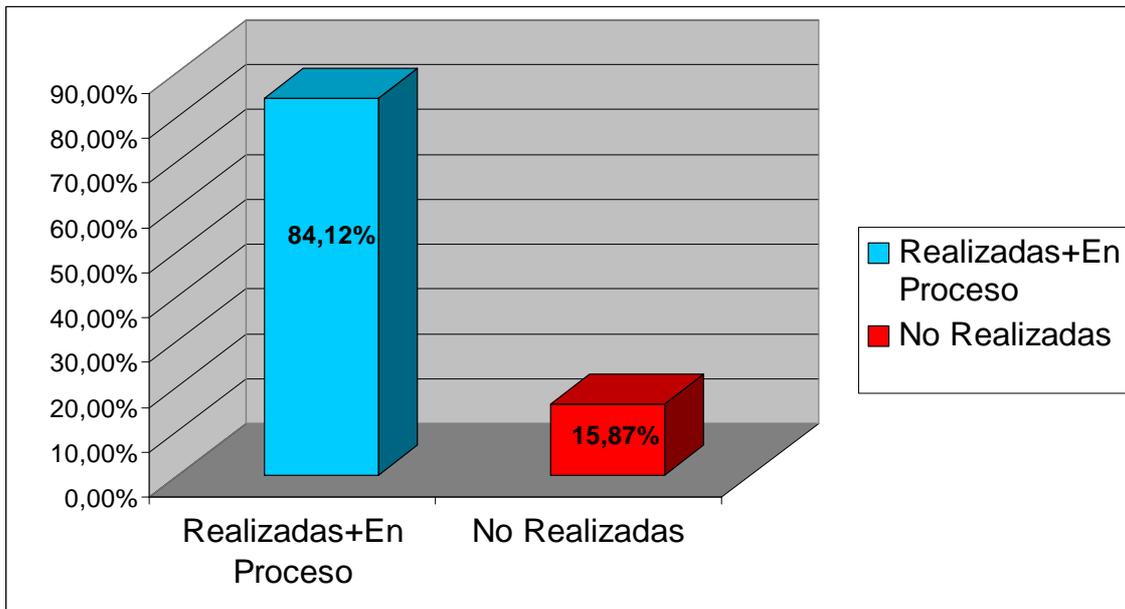


Gráfico 22. Evaluación en porcentaje de las Acciones del Plan

Finalmente, 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%.

Pero, por otra parte, tenemos que tener en cuenta que el grado de realización no es uniforme y hay unos ejes con mayor grado de realización que otros.

El Eje 2. Docencia, es el que tiene una valoración más positiva, se han realizado sus acciones en un 100%.

El Eje 8. Formación, es el que le sigue en grado de realización con un 80% de las acciones.



El Eje 1. Visibilización, sensibilización y comunicación, obtiene en grado de realización del 59% y el 36,3% está en proceso de realización.

El Eje 4. Acceso y promoción profesional. Se ha realizado en un 50%, están en proceso un 25% y no se ha realizado otro 25%.

El Eje 3. Investigación y el Eje 6. Conciliación. Obtienen similares resultados, se han realizado sus acciones en un 33,3%, están en proceso también el 33,3% y no se han realizado en otro 33,3%.

El Eje 7. Salud laboral, acoso y violencia de género. Se ha realizado en un 25% y está en proceso de realización el 75%.

El Eje 5. Representación. El 66,6% de sus acciones está en proceso y el otro 33,4% no se han realizado.

## 6. CONCLUSIONES

Tras la evaluación del Plan señalamos las siguientes conclusiones:

1. El plan estructurado en 8 ejes, 13 objetivos y 63 acciones, es un Plan muy amplio que se ha cumplido en un alto porcentaje el 84,12%.
2. La consecución de gran parte del Plan se debe sin duda a la cooperación de los distintos centros y servicios de la Universidad y a la colaboración que han brindado a la Unidad de Igualdad, el observatorio jurídico-laboral de la violencia de género, así como, varios grupos de profesoras de la UMA, consolidados en la lucha por la Igualdad de Género (Seminario de Estudios Interdisciplinarios sobre la Mujer, Asociación de Estudios Históricos de la Mujer, Seminario de Coeducación y Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas) y por un grupo formado por profesoras, antiguas alumnas y alumnas, la Asociación para la Igualdad de Género Universitaria (Aigu). Ellas



han sido las personas que han apoyado las actuaciones de nuestra Unidad y un importante nexo de unión con el personal y el alumnado.

3. Aunque se ha contado con la colaboración de la mayoría de los Centros y Servicios de la Universidad de Málaga, creemos que se podría lograr aún mayor grado de consecución en los Planes de Igualdad a través de la formación de una Red de colaboradores de todos los centros y servicios.
4. Entre los aspectos más relevantes, destacar que la Universidad de Málaga está transmitiendo a la sociedad una imagen de institución comprometida con la Igualdad y este es un gran valor que hay que tener en consideración.
5. Para finalizar, señalar que este es el Primer Plan de la Universidad de Málaga y valoramos muy positivamente el grado de ejecución, mejorable sin duda, en el futuro II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga.