

IV
DIAGNÓSTICO
Y PLAN DE IGUALDAD
2023-2026

Universidad de Málaga



UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	10
2. DIAGNÓSTICO	13
INTRODUCCIÓN	14
2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS Y UNIPERSONALES	22
2.1.1. Representatividad en órganos de gobierno unipersonales	23
A. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno unipersonales de la uma	24
B. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de gobierno de los centros.....	25
C. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en los órganos unipersonales de gobierno de los departamentos.....	27
2.1.2. Representación en órganos de gobierno colegiados	29
A. Representación de mujeres y hombres en el Consejo Social	29
B. Representación de mujeres y hombres en el Consejo de Gobierno.....	30
C. Representación de mujeres y hombres en el Claustro	30
D. Representación de mujeres y hombres en las Juntas de Centro.....	30
E. Presencia de mujeres y hombres en los órganos colegiados de gobierno de los departamentos.....	33
2.2. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	36
2.2.1. Distribución del PDI perteneciente a los cuerpos docentes universitarios	38
A. Evolución de la presencia de hombres y mujeres en los cuerpos docentes universitarios.....	39
2.2.2. Distribución del PDI contratado en régimen laboral.....	41
A. Evolución de la presencia de hombres y mujeres en el PDI contratado en régimen laboral.....	42
2.2.3. Distribución del personal docente e investigador según categoría investigadora	44
2.2.4. Distribución del personal docente e investigador participante en proyectos	45
2.2.5. Distribución del personal docente e investigador según adscripción a centros	48
2.3. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UMA	54

2.3.1. Presencia de mujeres y hombres en el PAS funcionario según categoría profesional.....	55
2.3.2. Presencia de mujeres y hombres en el PAS laboral según categoría laboral	58
2.3.3. Representación del PAS según destino	60
2.4. AUDITORIA SALARIAL.....	65
2.5. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO	67
2.5.1. Presencia de mujeres y hombres entre el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en centros propios	68
A. Presencia de mujeres y hombres en el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Grado.....	68
B. Presencia de mujeres y hombres entre el estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Másteres oficiales	72
2.5.2. Presencia de mujeres y hombres entre el estudiantado matriculado en en centros propios.....	75
A. Estudiantado matriculado en los distintos Grados	75
B. Estudiantado matriculado en másteres oficiales	79
C. Estudiantado matriculado en Programas de Doctorado.....	83
2.6. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA: LENGUAJE Y CONTENIDOS.....	85
2.7. INVESTIGACIÓN	90
2.8. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	92
2.9. FORMACIÓN	97
2.9.1. PAS: Participación en cursos de formación	98
2.10. CONCILIACIÓN	100
CORRESPONSABLE	100
2.11. ROLES DE GÉNERO: DIMENSIONES COMPLEMENTARIAS DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	104
2.12. 2.12. TRANSFERENCIA DE RESULTADOS Y COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES Y ASOCIACIONES	105
3. IV PLAN	112
ANEXO I: AUDITORÍA SALARIAL	39
ANEXO II: RESULTADOS DEL III PLAN DE IGUALDAD	55

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. NUEVAS ASIGNACIONES DE ÓRGANOS RESPONSABLES DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN	18
TABLA 2. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN UNIPERSONALES. AÑO 2022.....	23
TABLA 3. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE LA UMA.....	24
TABLA 4. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE CENTRO.	26
TABLA 5. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE CENTROS	26
TABLA 6. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE DEPARTAMENTOS	28
TABLA 7. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE DEPARTAMENTOS	28
TABLA 8. REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS. AÑO 2022	29
TABLA 9. REPRESENTACIÓN EN CONSEJO SOCIAL. AÑO 2022	30
TABLA 10. REPRESENTACIÓN SECTORES EN CONSEJO DE GOBIERNO. AÑO 2022..	30
TABLA 11. REPRESENTACIÓN SECTORES EN CLAUSTRO UNIVERSITARIO. AÑO 2022.	30
TABLA 12. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS JUNTAS DE CENTRO. AÑO 2022	31
TABLA 13. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS JUNTAS DE CENTRO SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO. AÑO 2022	32
TABLA 14. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CONSEJOS DE DEPARTAMENTO. AÑO 2022.....	34
TABLA 15. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. AÑO 2022	38
TABLA 16. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. AÑO 2018	40
TABLA 17. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.	40
TABLA 18. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL. AÑO 2022	42
TABLA 19. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CONTRATADO LABORAL EN 2014 Y 2018.....	43
TABLA 20. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADORA. AÑO 2022	44

TABLA 21. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTES EN CONTRATOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL	45
TABLA 22. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN PROYECTOS AUTONÓMICOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL	46
TABLA 23. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN PROYECTOS EUROPEOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL	46
TABLA 24. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN PROYECTOS NACIONALES SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL	46
TABLA 25. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES PARTICIPANTES EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, SEGÚN DEPARTAMENTO	46
TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS SEGÚN RAMAS DE CONOCIMIENTO. AÑO 2022	49
TABLA 27. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS SEGÚN RAMAS DE CONOCIMIENTO. AÑO 2018	49
TABLA 28. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE INGENIERÍA-ARQUITECTURA. AÑO 2022	50
TABLA 29. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE INGENIERÍA-ARQUITECTURA. AÑO 2018	51
TABLA 30. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE ARTE Y HUMANIDADES. AÑO 2022.....	51
TABLA 31. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTRO. RAMA DE ARTE Y HUMANIDADES. AÑO 2018.....	51
TABLA 32. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE CIENCIAS. AÑO 2022	51
TABLA 33. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTRO. RAMA DE CIENCIAS. AÑO 2018	51
TABLA 34. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD. AÑO 2022	52
TABLA 35. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD. AÑO 2018	52
TABLA 36. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA SOCIALES-JURÍDICAS. AÑO 2022	52
TABLA 37. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS. RAMA SOCIALES-JURÍDICAS. AÑO 2018	53
TABLA 38. DISTRIBUCIÓN DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS, SEGÚN RÉGIMEN JURÍDICO. AÑO 2022	55
TABLA 39. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS FUNCIONARIO SEGÚN CUERPO O ESCALA. AÑO 2022	56
TABLA 40. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS LABORAL SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. AÑO 2022	58

TABLA 41. PAS DISTRIBUIDO EN CENTROS SEGÚN VINCULACIÓN LABORAL. AÑO 2022	60
TABLA 42. PAS DISTRIBUIDO POR CENTROS. AÑO 2022	61
TABLA 43. PAS DISTRIBUIDO EN SERVICIOS CENTRALES SEGÚN VINCULACIÓN LABORAL. AÑO 2022.....	62
TABLA 44. DISTRIBUCIÓN DEL PAS EN LOS DISTINTOS SERVICIOS CENTRALES. AÑO 2022	63
TABLA 45. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO POR CENTROS. CURSO 2021/2022	68
TABLA 46. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADOS SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022.....	70
TABLA 47. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO	72
TABLA 48. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO POR RAMA DE CONOCIMIENTO	72
TABLA 49. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN MÁSTERES UNIVERSITARIOS SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022.....	73
TABLA 50. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN GRADO SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022	77
TABLA 51. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES UNIVERSITARIOS SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022.....	80
TABLA 52. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO MATRICULADO EN PROGRAMAS DE DOCTORADO SEGÚN CENTRO Y RAMA DE CONOCIMIENTO. CURSO 2021/2022.....	84
TABLA 53. MEDIDAS SOBRE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO. LLEVADAS A CABO POR LA UNIDAD DE IGUALDAD	96
TABLA 54. PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN.CURSO 2018/2019.	98
TABLA 55. PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN. CURSO 2019/2020	98
TABLA 56. PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN. CURSO 2020/2021	98
TABLA 57. PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN. CURSO 2021/2022	98

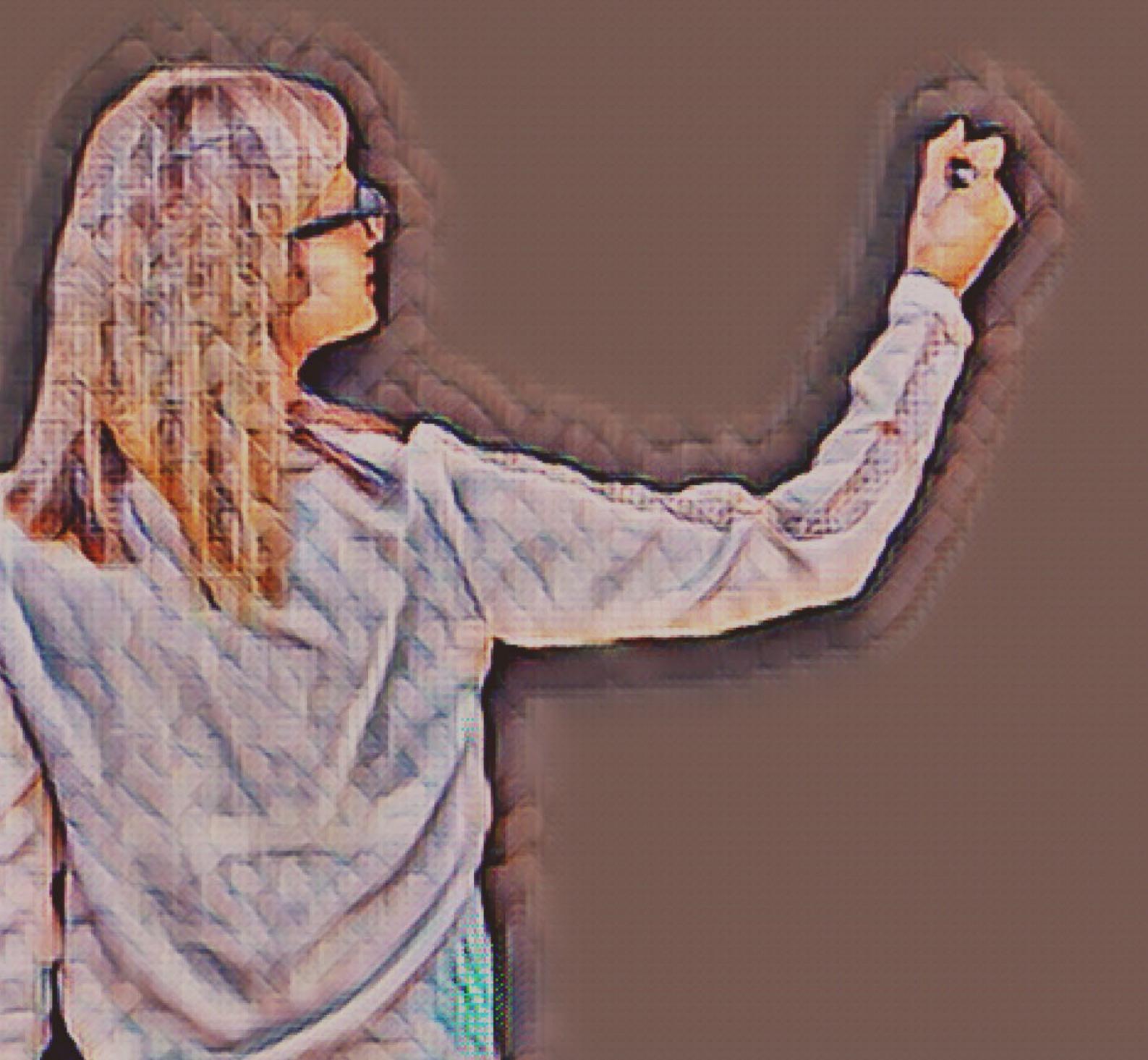
TABLA 58. INDICADORES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	101
A) DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS DISTINTAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.....	42
B) REPERCUSIÓN DE LOS COMPLEMENTOS VINCULADOS A LA INVESTIGACIÓN LA TRANSFERENCIA Y LA GESTIÓN.....	46
C) DEDICACIÓN.....	47
A) DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES (GRUPOS Y SUBGRUPOS).....	49
B) DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PERSONAL LABORAL.....	50
C) DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PERSONAL FUNCIONARIO....	51
D) DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN SUELDO Y COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (TRIENIOS)	52

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1. RESPUESTA DE LOS ÓRGANOS RESPONSABLES EN LA EJECUCIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD	16
GRÁFICA 2. IPRHM EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN UNIPERSONALES*. AÑO 2022.....	24
GRÁFICA 3. EVOLUCIÓN CONJUNTA DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO EN CENTROS.....	27
GRÁFICA 4. EVOLUCIÓN CONJUNTA DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO EN DEPARTAMENTOS	28
GRÁFICA 5. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS JUNTAS DE CENTRO*. AÑO 2022.....	31
GRÁFICA 6. COMPARACIÓN DEL IPRHM EN JUNTAS DE CENTRO	33
GRÁFICA 7. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. AÑO 2022	39
GRÁFICA 8. COMPARATIVA DE LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS.	41
GRÁFICA 9. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL. AÑO 2022	42
GRÁFICA 10. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADORA. AÑO 2022	44
GRÁFICA 11. PORCENTAJE PDI CON DESTINO DE PLAZA SEGÚN RAMA DE CONOCIMIENTO*. AÑO 2022	50
GRÁFICA 12. PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS SEGÚN RÉGIMEN JURÍDICO. AÑO 2022	55
GRÁFICA 13. DISTRIBUCIÓN DEL PAS FUNCIONARIO SEGÚN GRUPO PROFESIONAL. AÑO 2022	57
GRÁFICA 14. DISTRIBUCIÓN DEL PAS FUNCIONARIO SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL. AÑO 2022.....	57
GRÁFICA 15. COMPOSICIÓN DEL PAS LABORAL SEGÚN GRUPO DE CLASIFICACIÓN. AÑO 202260	
GRÁFICA 16. PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PAS EN LOS CENTROS. AÑO 2022 *	61
GRÁFICA 17. DISTRIBUCIÓN DEL PAS EN SERVICIOS CENTRALES*. AÑO 2022	64
GRÁFICA 18. DISTRIBUCIÓN DEL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO*. CURSO 2021/2022	69

GRÁFICA 19.TOTAL Y TASA DE GUÍAS SEGÚN EL PORCENTAJE DE LENGUAJE INCLUSIVO
VIS-À-VIS EL DE MASCULINO GENÉRICO (N = 1.034)..... 88

1. INTRODUCCIÓN



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

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

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

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

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

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

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

Aun no siendo la Universidad de Málaga una empresa, dado que tampoco hay otra legislación que concrete los contenidos y estructura de los planes de igualdad de las universidades, este documento se organiza como sigue: en primer lugar, se ofrece el IV Diagnóstico de Igualdad, que incorpora aspectos tratados en la evaluación propiamente dicha de las medidas del III Plan, la auditoría retributiva (anexo I) y cuantas cuestiones adicionales forman parte de lo que la legislación vigente denomina “diagnóstico de situación”. En segundo lugar, se ofrece el IV Plan de Igualdad, esto es, los ejes, las medidas, los indicadores y los órganos responsables de su ejecución, junto con la periodificación de la misma. Se cierra el documento con un Anexo en el que se presentan los datos correspondientes a los indicadores de las 96 medidas del III Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga (anexo 2).



2. *DIAGNÓSTICO*



INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS DEL IV DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

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

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

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

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

FASES DEL DIAGNÓSTICO Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

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

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

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

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

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

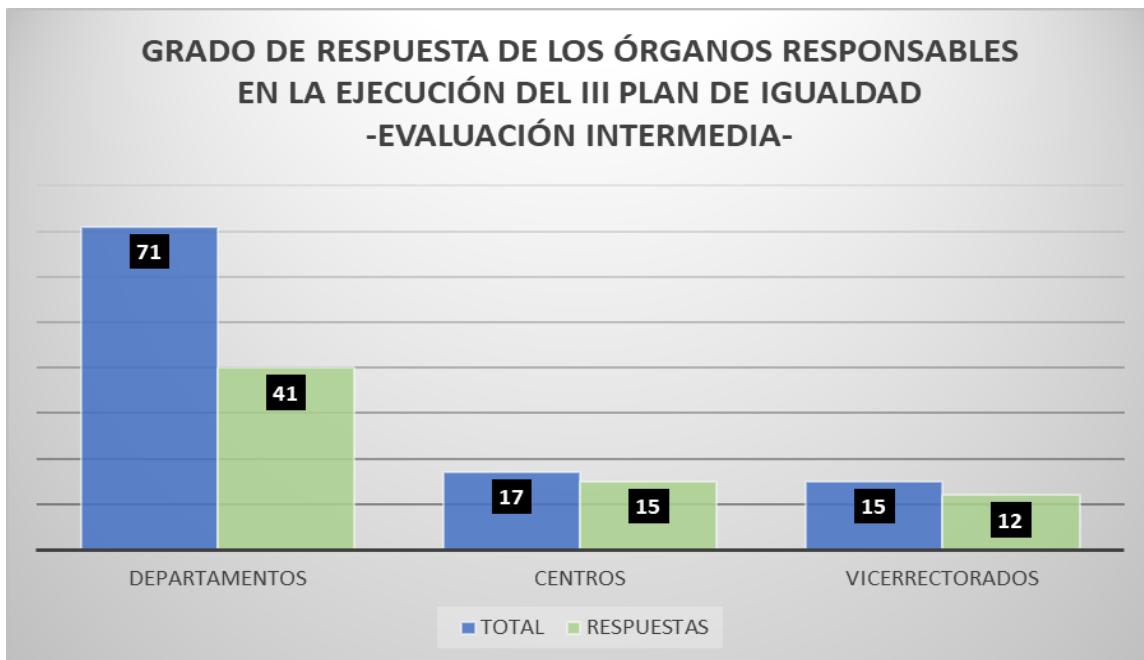
FASE 1

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

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

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

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



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

FASE 2

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

FASE 3

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

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

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

FASE 4

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

Entre los objetivos específicos se encuentran:

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

Concretamente, se han evaluado noventa y seis medidas y sus correspondientes ciento cincuenta y nueve indicadores. En el [Anexo 2](#) se puede consultar la evaluación completa del III Plan. En la información de cada medida se recogen los órganos responsables de su ejecución, los datos del indicador o indicadores correspondientes y el nivel de ejecución.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ACUERDO DE CONTENIDOS DEL DIAGNÓSTICO

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

Por parte de la administración:

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

Por parte de la representación del personal:

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

Por parte de la representación estudiantil:

- ✓ Ángel Córdoba Domínguez

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

ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES

Para cuantificar la presencia de mujeres y hombres se ha empleado el Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRHM), indicador que viene utilizando la Junta de Andalucía en los diferentes informes de evaluación del impacto de género en los presupuestos de la comunidad, y, a nivel interno (en el balance de igualdad anual), el servicio de calidad, planificación estratégica y responsabilidad social de la UMA. Este indicador viene definido por la fórmula:

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

M representa el número total de mujeres y *H*, el de hombres. Según esta fórmula, para un número de mujeres idéntico al de hombres (situación de equilibrio total), el valor del índice es igual a 1.

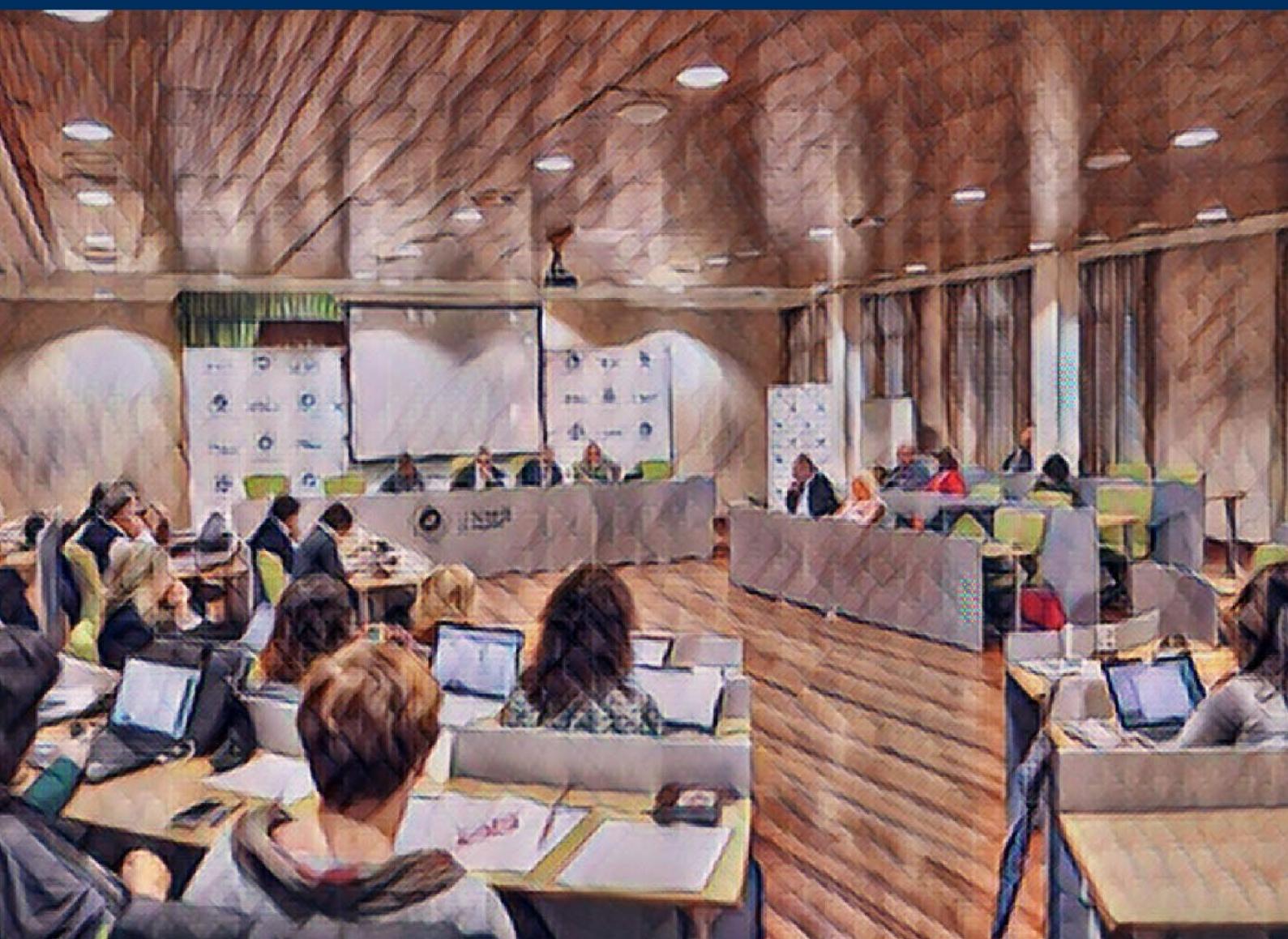


Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establecen que se entenderá por representación equilibrada aquella situación en la que ninguno de los dos性es suponga más del sesenta por ciento, ni menos del cuarenta por ciento del total. De acuerdo con ello, para el IPRHM, se pueden establecer unos valores, inferior y superior, de 0,8 y 1,2 respectivamente, dentro de los cuales se podría hablar de situación de equilibrio en cuanto a la representación por sexos. En caso de que el número de mujeres suponga más del 60% del total, los

valores del Índice estarán por encima de 1,2 y a la inversa, si no se alcanza el 40%, es decir, si existe sobrerepresentación masculina, el IPRHM tendrá valores inferiores a 0,8.



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



2.1.1. REPRESENTATIVIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIPERSONALES

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

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

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

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

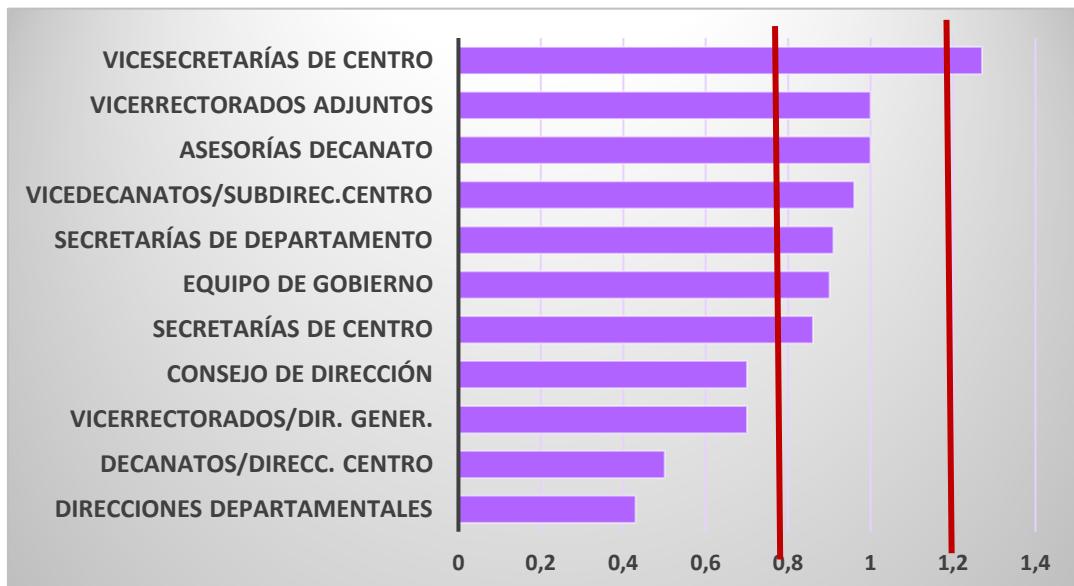
TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHМ
CONSEJO DE DIRECCIÓN*	11 (64,7%)	6 (35,3%)	17	0,71
EQUIPO DE GOBIERNO**	30 (54,5%)	25 (45,5%)	55	0,91
VICERRECTORADOS-DIRECC.GENERALES	9 (64,3%)	5 (35,7%)	14	0,71
VICERRECTORADOS ADJUNTOS	19 (50,0%)	19 (50,0%)	38	1,00
DECANATOS/DIRECCIONES CENTRO	12 (75,0%)	4 (25,0%)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

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

**Integrantes del Consejo de Dirección y vicerrectorados adjuntos.

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

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



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

* Órganos unipersonales ordenados de mayor a menor IPRHM

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

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

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

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

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

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

**Integrantes del Consejo de Dirección y vicerrectorados adjuntos.

² Cargos asimilados a Vicerrectorados adjuntos.

B. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO DE LOS CENTROS

De los datos aportados por el diagnóstico de Igualdad del año 2010 se constataba que en los equipos decanales y de dirección elegidos como libre designación por los decanos/as y directores/as de centro había una clara intención de acercarse al precepto de paridad; sin embargo, en los órganos unipersonales de gestión de gobierno por elección (decanatos y direcciones de centros) es donde se evidenciaba la brecha más importante.



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

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

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

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

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

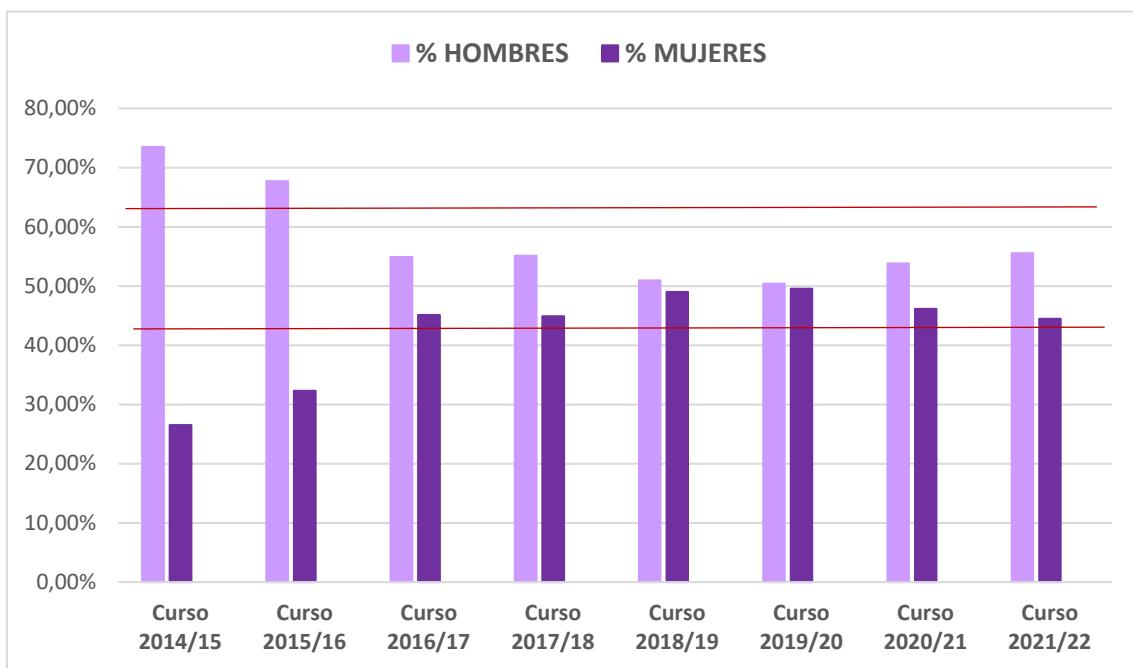
TIPO	CURSO 2014/2015			CURSO 2015/2016		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DECANATOS/DIRECC.	16 (88,9%)	2 (11,1%)	0,22	16 (88,9%)	2 (11,1%)	0,22
SUBDIRECCIONES	20 (80,0%)	5 (20,0%)	0,40	20 (80,0%)	5 (20,0%)	0,40
VICEDECANATOS	65 (69,1%)	29 (30,9%)	0,62	36 (55,4%)	29 (44,6%)	0,89
SECRETARÍAS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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

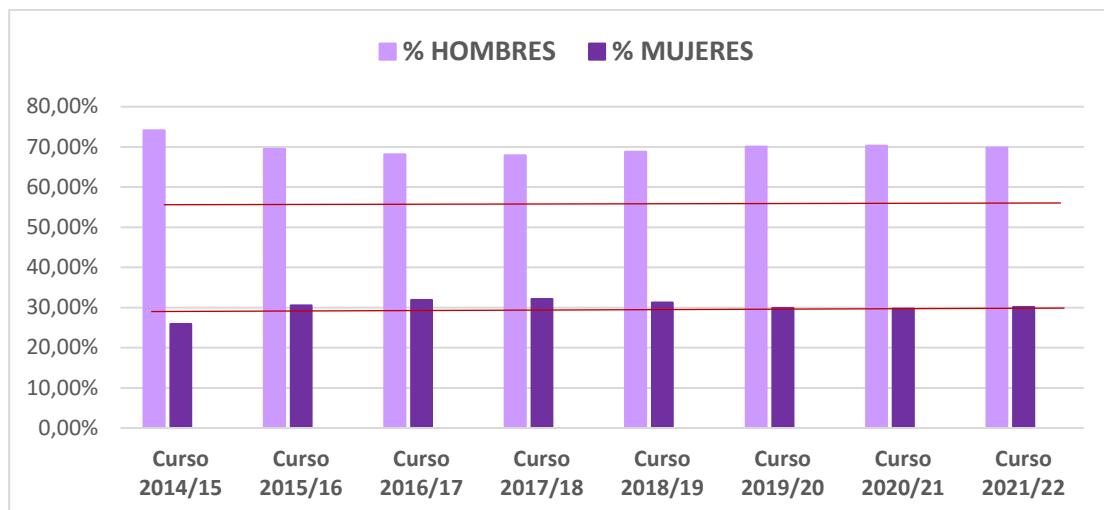
TABLA 6. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS UNIPERSONALES DE DEPARTAMENTOS

TIPO	CURSO 2014/2015			CURSO 2015/2016		
	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DIRECCIONES	62 (74,7%)	21 (25,3%)	0,51	62 (74,7%)	21 (25,3%)	0,51
SECRETARÍAS	81 (73,6%)	29 (26,4%)	0,53	52 (64,2%)	29 (35,8%)	0,72
CURSO 2016/2017						
TIPO	HOMBRES	MUJERES	IPRHM	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
DIRECCIONES	56 (78,9%)	15 (21,1%)	0,42	58 (81,7%)	13 (18,3%)	0,37
SECRETARÍAS	36 (56,3%)	28 (43,7%)	0,88	33 (52,4%)	30 (47,6%)	0,95

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

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

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



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

2.1.2. REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS

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



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

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

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

A. REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO SOCIAL

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

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

TABLA 9. REPRESENTACIÓN EN CONSEJO SOCIAL. AÑO 2022

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

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

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

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

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

C. REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CLAUSTRO

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

TABLA 11. REPRESENTACIÓN SECTORES EN CLAUSTRO UNIVERSITARIO. AÑO 2022

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

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

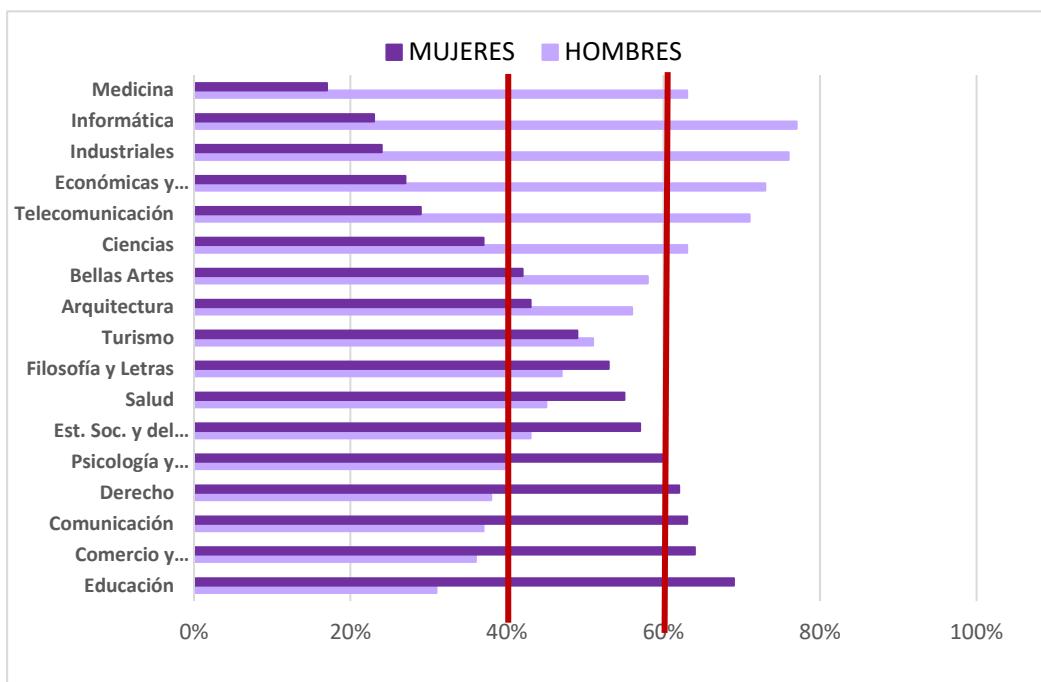
En el 35% de los centros hay sobrerepresentación masculina en la composición por sexo de sus juntas de facultad. La sobrerepresentación es femenina en el 23% de las juntas, y se cumple la paridad en el 42% de ellas. Las juntas de centro en las que hay sobrerepresentación masculina son de Ingenierías,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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

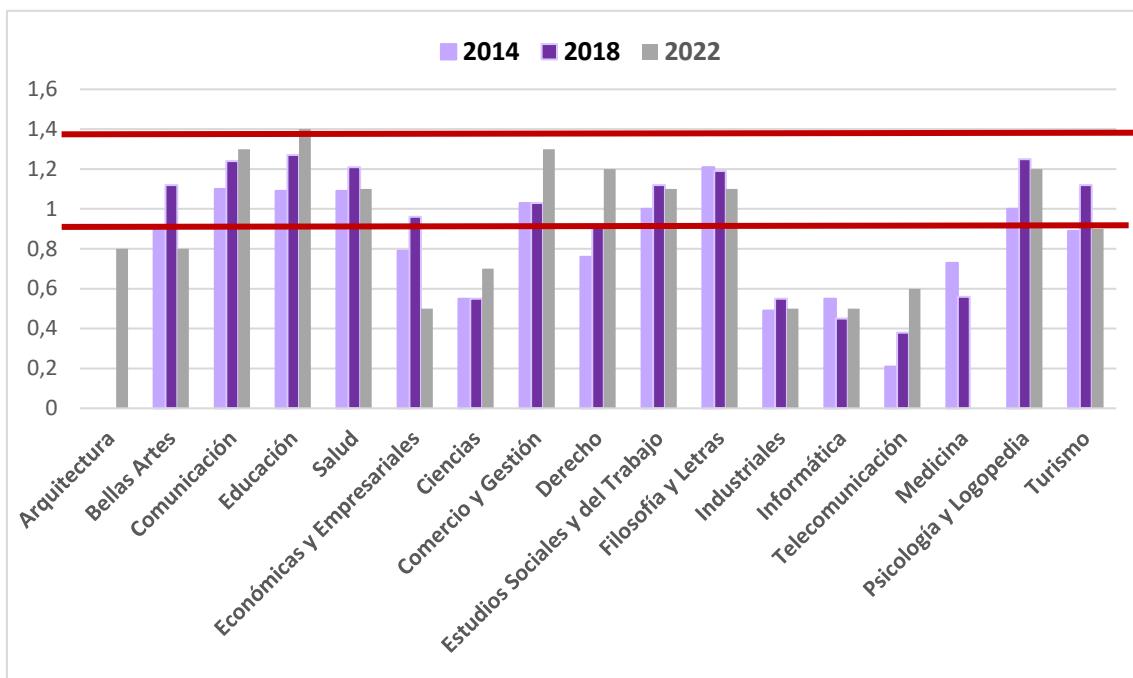
En la gráfica número 6, se puede ver la composición de las juntas de centro en los años en los que se han realizado los anteriores diagnósticos de igualdad. En 2010 se constató que en CC. de la Salud, Psicología y CC. de la Comunicación la presencia de mujeres estaba ligeramente por encima de la de hombres. Otro grupo de centros: Derecho, Económicas y Empresariales, Estudios Sociales y del Trabajo, Empresariales y Turismo, se encontraban dentro de la paridad o muy cerca de ella. Sin embargo, en el resto de centros el desequilibrio era notable: mientras que en Ciencias, Medicina, Informática, Industriales y Telecomunicaciones la desigualdad era manifiesta, con índices que oscilaban entre el 0,4 y 0,6, en el caso de Ingeniería Industrial el IPRHM alcanzaba un valor tan solo de 0,18.

En la actualización del diagnóstico de 2014, los centros sin paridad por sobrerrepresentación masculina en sus juntas eran Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Ingeniería de Telecomunicaciones, CC. Económicas y Empresariales, Ciencias, Derecho y Medicina, y sin paridad por sobrerrepresentación femenina, Filosofía y Letras.

En 2018 había sobrerrepresentación masculina en Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Ingeniería de Telecomunicaciones, Ciencias y Medicina. La sobrerrepresentación femenina se modificó, ya que Filosofía y Letras pasó a la franja paritaria, mientras que CC. de la Salud, CC. de la Educación, CC. de la Comunicación y Psicología y Logopedia sobrepasaron el 60% de mujeres en sus juntas de centro.

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

GRÁFICA 6. COMPARACIÓN DEL IPRHM EN JUNTAS DE CENTRO



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

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

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

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

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

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

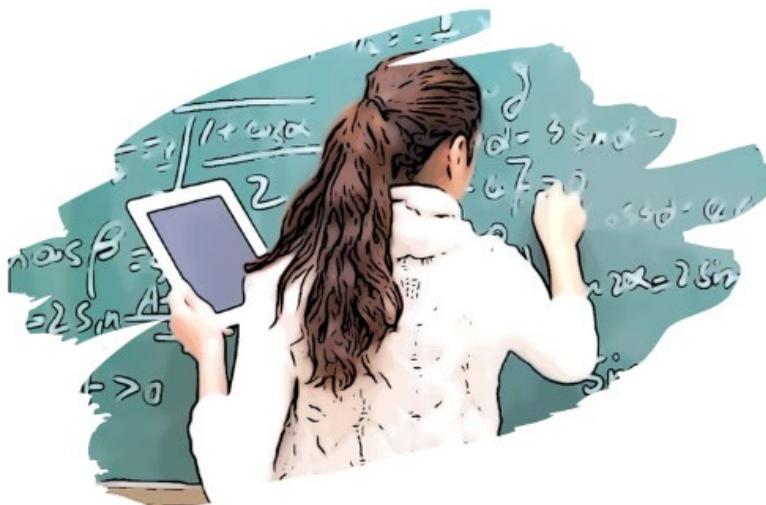
HISTORIA MODERNA Y CONTEMPORÁNEA	48,1%	51,9%
INGENIERÍA CIVIL, DE MATERIALES Y FABRICACIÓN	71,7%	28,3%
INGENIERÍA DE COMUNICACIONES	77,2%	22,8%
INGENIERÍA DE SISTEMAS Y AUTOMÁTICA	83,6%	16,4%
INGENIERIA ELECTRICA	91,2%	8,8%
INGENIERÍA MECÁNICA, TÉRMICA Y DE FLUIDOS	82,3%	17,7%
INGENIERÍA QUÍMICA	52,9%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



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



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



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

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

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

Si hablamos de estabilidad laboral:

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

2.2.1. DISTRIBUCIÓN DEL PDI PERTENECIENTE A LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

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

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

La distribución general del profesorado en los CDU en 2022 refleja que en cualquiera de los niveles académicos la presencia femenina es estadísticamente menor que la masculina, si bien varía de unas categorías a otras. Destaca por la mayor brecha de género, la situación en las **cátedras de universidad**, donde la distancia entre ambos sexos es la más alta con una sobrerepresentación masculina que dista de 60 puntos porcentuales de la femenina.

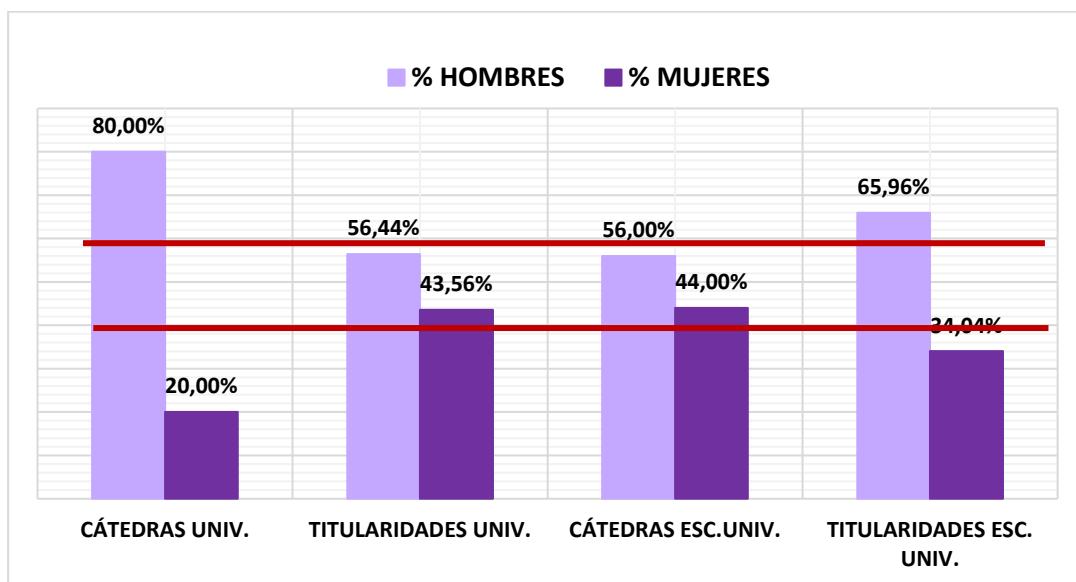
En la categoría de **profesorado titular de universidad y cátedras de escuela universitaria** se alcanza la paridad con un IPRHM prácticamente igual, aunque hay una diferencia porcentual de 13 puntos de profesores con respecto a profesoras en la primera categoría y de 12 puntos en la segunda.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Cátedras de Universidad

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

Titularidades de Universidad y Cátedras de Escuela Universitaria

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

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

Titularidades de Escuela Universitaria

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

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

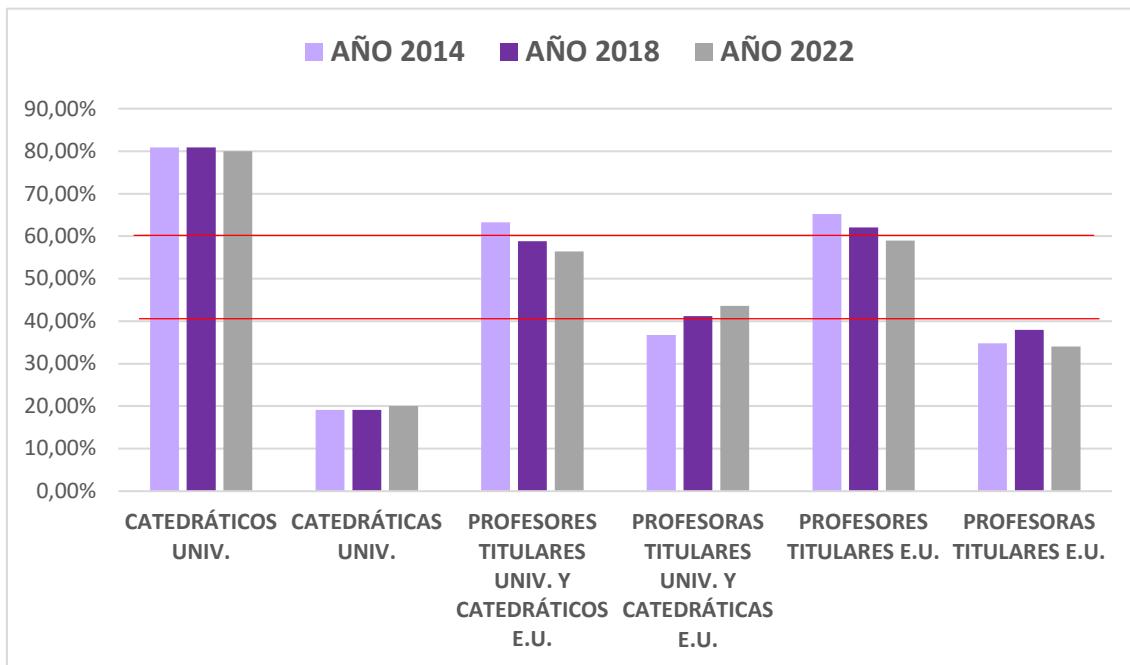
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	266 (80,9%)	63 (19,1%)	329	0,38
TITULARIDADES DE UNIVERSIDAD	443 (58,8%)	311 (41,2%)	754	0,82
CÁTEDRAS ESCUELA UNIVERSITARIA	20 (60,6%)	13 (39,4%)	33	0,79
TITULARIDADES ESC. UNIVERSITARIA	54 (62,1%)	33 (37,9%)	87	0,76
TOTAL	783 (65,1%)	420 (34,9%)	1.203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

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

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

*Datos obtenidos en anteriores diagnósticos de igualdad.

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



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

2.2.2. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL

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

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

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

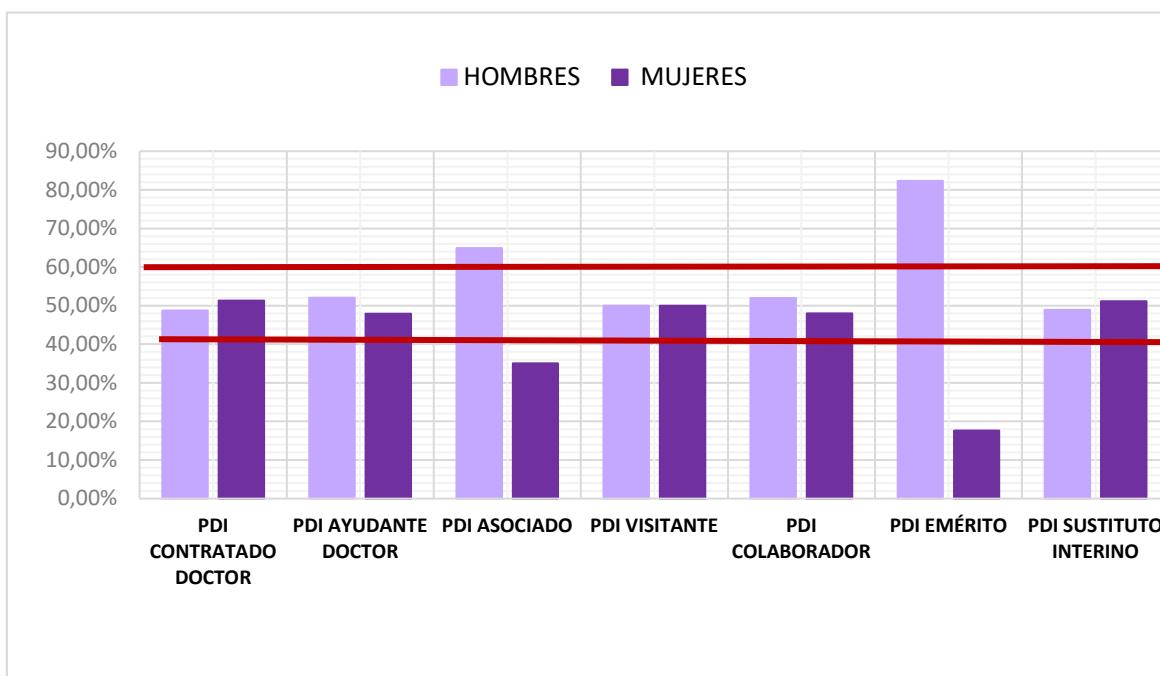
- ✓ **Profesorado ayudante doctor.** En esta categoría docente se cumple la paridad, marcando una mínima diferencia porcentual entre ambos sexos (4 puntos porcentuales).
- ✓ **Profesorado asociado.** Es uno de los dos grupos profesionales que no alcanza la paridad, con un porcentaje en torno al 65% de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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

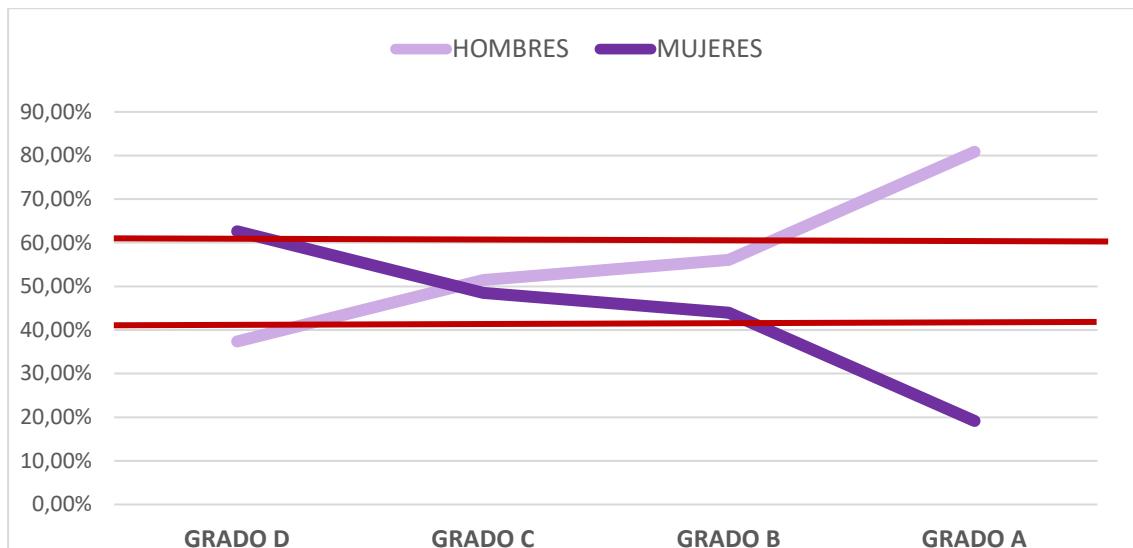
2.2.3. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADORA

En la tabla y gráfica siguientes se hace un análisis de la distribución del personal docente e investigador según la categoría investigadora³. Observamos que en la categoría investigadora Grado A es donde hay una sobrerepresentación masculina muy fuerte, al estar compuesta la misma por las cátedras universitarias. En el resto de categorías hay paridad.

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

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

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



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

³ En consonancia con las definiciones de las categorías investigadoras que se indican en la serie *She Figures* de la CE y en el Manual de Frascati de la OCDE (2015), se han utilizado las siguientes correspondencias entre categorías investigadoras y categorías profesionales del personal investigador de la UMA. El Grado A incluye al profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad, el Catedrático de Escuela Universitaria, el profesorado contratado doctor y al personal con contrato del Programa “Ramón y Cajal”. El Grado C incluye el personal con contrato de los programas “Juan de la Cierva” y “Miguel Servet”, y el personal con otros contratos postdoctorales, al profesorado ayudante doctor y al profesorado visitante. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) y al profesorado ayudante.

Grado A: Cátedras de Universidad. Grado B: Titularidades de Universidad, Cátedras de Escuela Universitaria, Prof. Contratado Doctor y Ramón y Cajal. Grado C: Prof. Ayudante Doctor, Juan de la Cierva y Prof. Visitante. Grado D: Proyectos Jóvenes Investigadores y Pers. Investigador en formación.

2.2.4. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR PARTICIPANTE EN PROYECTOS

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

TABLA 21. PERSONAL INVESTIGADOR PARTICIPANTES EN CONTRATOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.5. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR SEGÚN ADSCRIPCIÓN A CENTROS

Entre las razones que explican la mayor presencia de hombres en el personal docente e investigador de la UMA está la concentración en determinadas ramas del

conocimiento caracterizadas por un elevado Grado de masculinización como es el caso de Ingeniería y Arquitectura, en las que su representación alcanza el 80% del total frente al 20% de mujeres. En la Ciencias tampoco se cumple la paridad, aunque hay una distancia hacia ella de unos tres puntos porcentuales. En el resto de ramas del conocimiento se cumple la paridad.

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

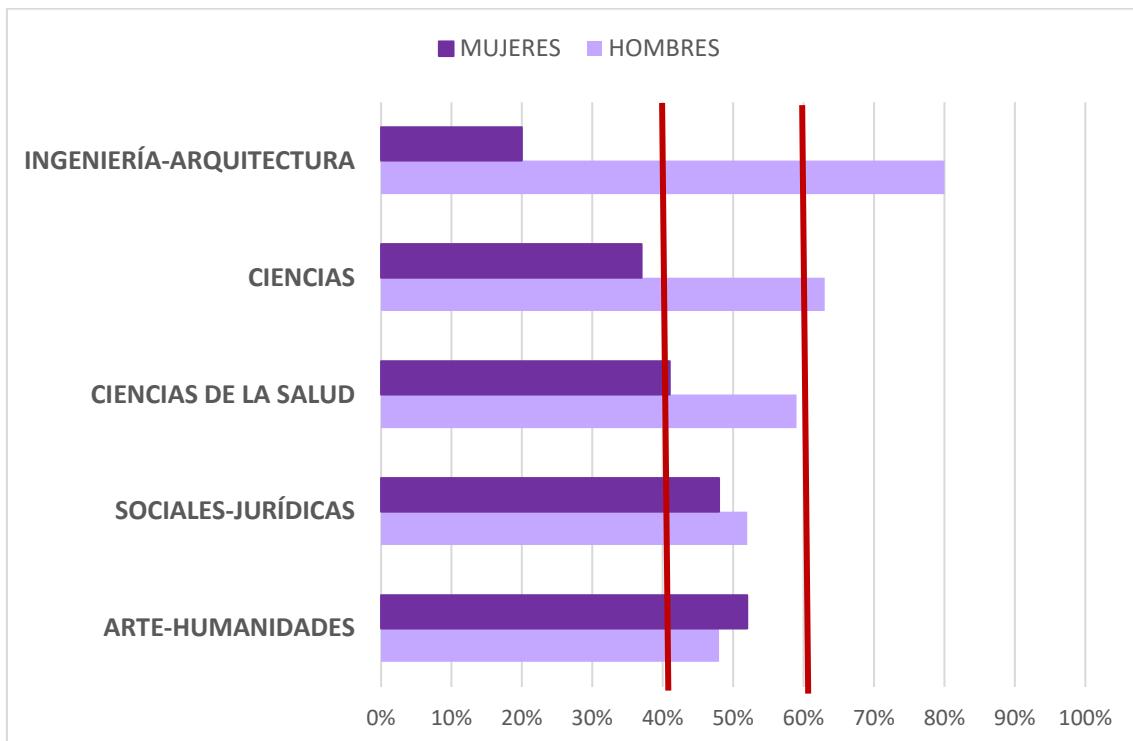
RAMAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
ARTE Y HUMANIDADES	154 (47,7%)	169 (52,3%)	323	1,05
CIENCIAS	184 (62,8%)	109 (37,2%)	293	0,74
CIENCIAS DE LA SALUD	308 (53,8%)	265 (46,3%)	573	0,92
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	452 (46,1%)	529 (53,9%)	981	1,08
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	477 (80,0%)	119 (20,0%)	596	0,40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

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

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

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

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



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

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

La distribución del PDI según centros universitarios varía dependiendo de la rama de conocimiento a la que esté adscrito. En Ingeniería y Arquitectura no se cumple la paridad en cuanto a la distribución del profesorado en ninguno de los centros que imparten titulaciones adscritas a esta rama. El IPRHM más bajo se da en la E.T.S. de Informática, donde hay una diferencia de 64 puntos porcentuales entre profesores y profesoras. Le sigue Ingeniería Industrial, con una diferencia de 60 puntos; Telecomunicaciones, con una diferencia de 58 puntos, y Arquitectura, con 50 puntos porcentuales de diferencia entre docentes de uno y otro sexo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

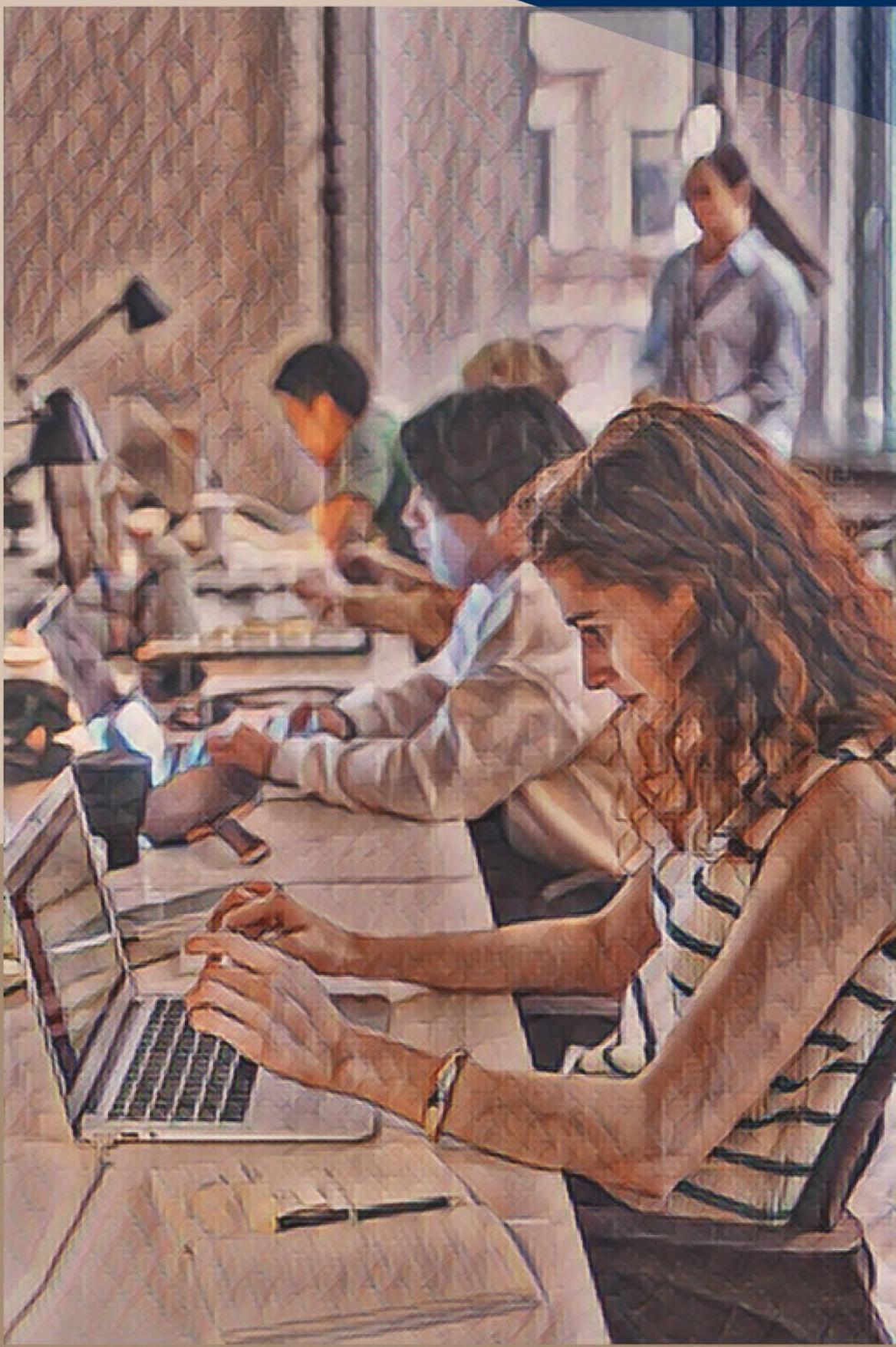
Estos datos no varían con respecto a los reflejados en 2018, tal y como se puede observar en la tabla siguiente, ya que en todos los centros se cumplía la paridad.

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

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



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

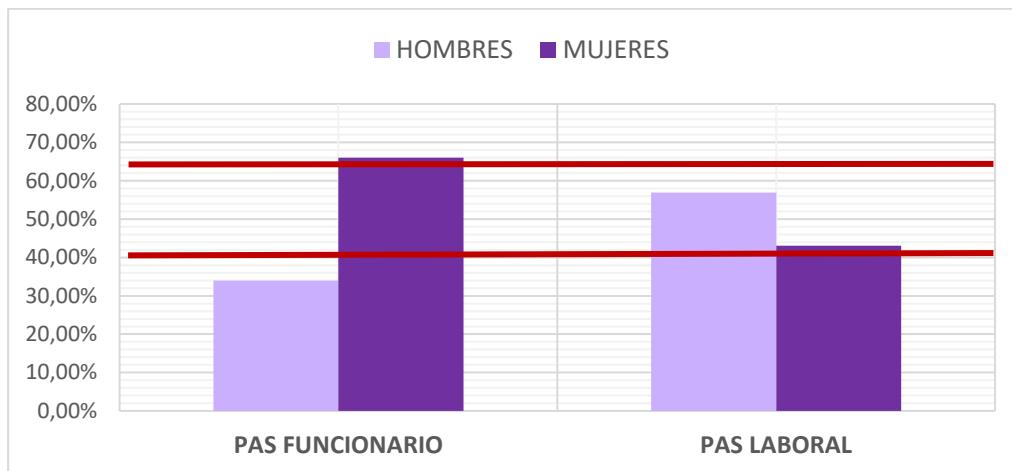


En el año 2022 el colectivo profesional del PAS es paritario. De las 1.445 personas que lo componen, es personal funcionario el 53 % y personal laboral, el 47%. Si bien la distribución del personal laboral es paritaria, la presencia femenina está sobrerepresentada entre el personal funcionario, con una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

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

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

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



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

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

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

El análisis por categoría profesional es el que sigue:

⁴ El Estatuto Básico del Empleado Público (RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), recoge la clasificación de grupos profesionales: entre el funcionariado, el Grupo C engloba al personal cuyo requisito de formación es la educación secundaria (Subgrupo C1: bachillerato; subgrupo C2: enseñanza secundaria obligatoria y el D, otras titulaciones no previstas en el sistema educativo).

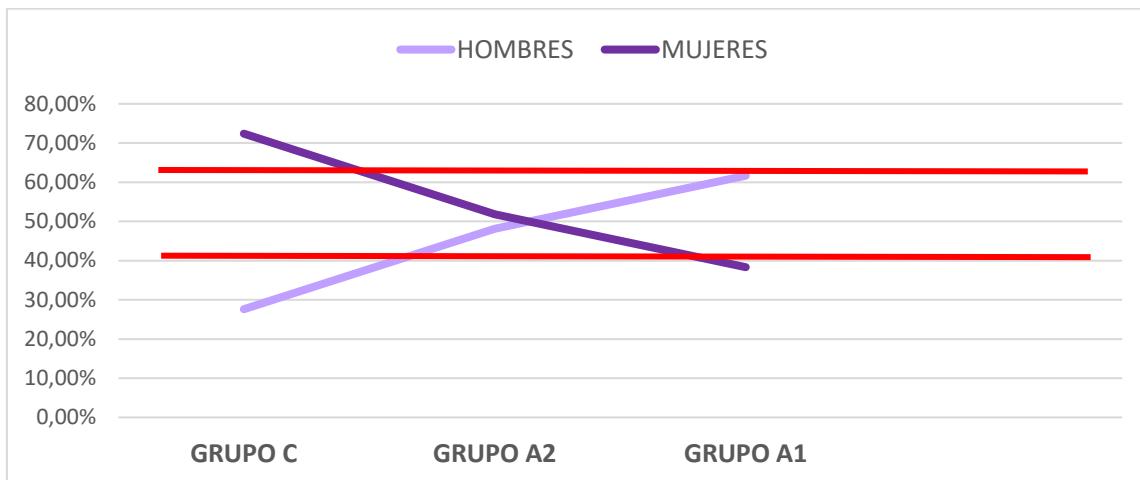
- ✓ **Escala administrativa:** hay una sobrerrepresentación femenina, ya que las mujeres ocupan el 75,3% de las plazas, que arroja una diferencia de 50,7 puntos porcentuales con respecto a los hombres.
- ✓ **Personal técnico auxiliar de biblioteca:** la sobrerrepresentación femenina es menor que en la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

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

CATEGORÍAS PROFESIONALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
GRUPO A1 ⁵	37 (61,7%)	23 (38,3%)	60	0,77
TÉCNICOS/AS DE GESTIÓN	19 (79,2%)	5 (20,8%)	24	0,42
E.S. SIST. Y TECN. INFORMAC.	12 (70,6%)	5 (29,4%)	17	0,59
FAC. DE ARCHIVOS, BIBL. Y MUSEOS	6 (31,6%)	13 (68,4%)	19	1,37
GRUPO A2 ⁵	65 (48,1%)	70 (51,9%)	135	1,04
GESTIÓN UNIVERSITARIA	26 (36,6%)	45 (63,4%)	71	1,27
GESTIÓN SIST. E INFORMÁTICA.	33 (78,6%)	9 (21,4%)	42	0,43
AY. ARCHIVOS, BIBL. Y MUSEOS	6 (27,3%)	16 (72,7%)	22	1,45
GRUPO C	156 (27,6%)	409 (72,4%)	565	1,45
ESC.ADMINISTRATIVA	113 (24,7%)	345 (75,3%)	458	1,51
T. AUX. BIBLIOTECA	39 (38,2%)	63 (61,8%)	102	1,24
T. AUX. INFORMÁTICA	4 (80,0%)	1 (20,0%)	5	0,40
TOTAL	258 (33,9%)	502 (66,1%)	760	1,32

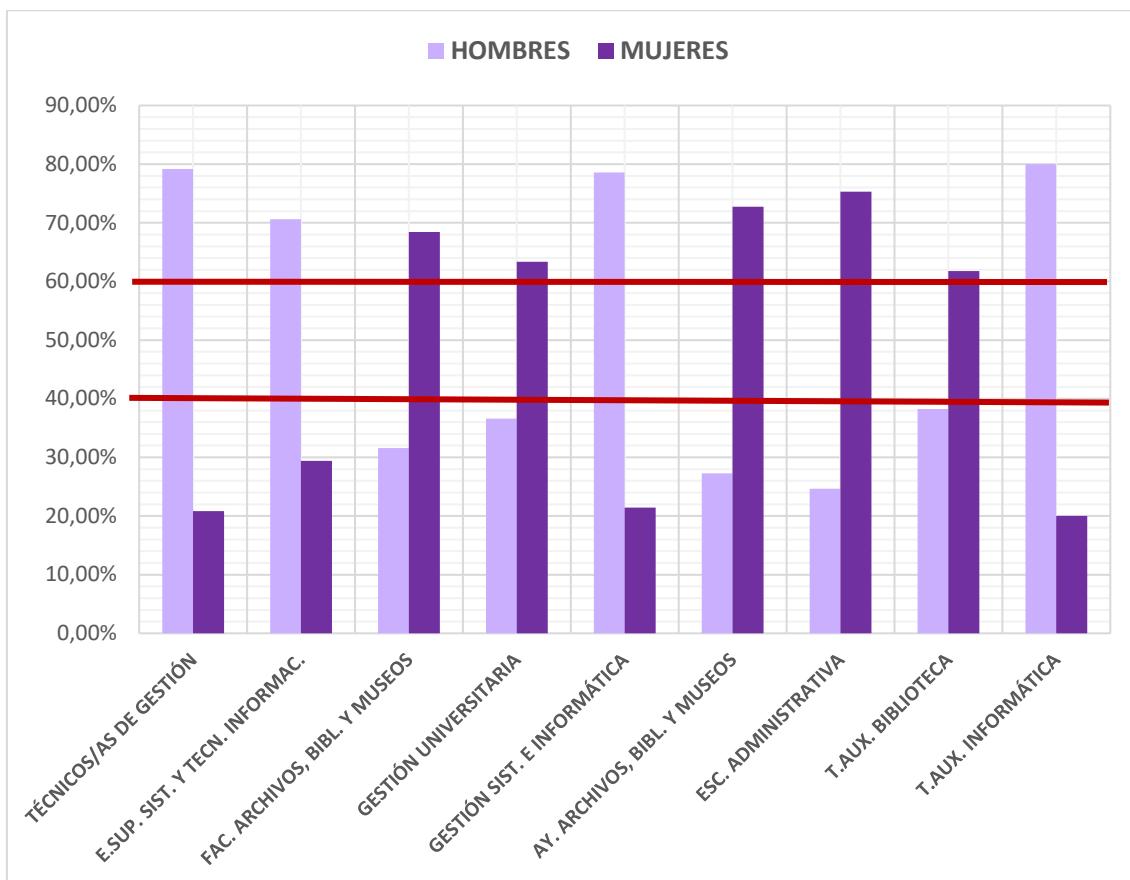
Tal y como se observa en la siguiente gráfica, aun habiendo sobrerrepresentación femenina en el colectivo de PAS funcionario, cuando se llega a la máxima categoría profesional (grupo A1) la tendencia de invierte llevando a una sobrerrepresentación masculina en la distribución de plazas de técnicos/as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

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



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

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



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

2.3.2. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PAS LABORAL SEGÚN CATEGORÍA LABORAL

Como ya se ha señalado, en el colectivo laboral en general la representación por sexo está más equilibrada que entre el funcionariado, variando la distribución entre hombres y mujeres dependiendo de la categoría profesional.

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

El Grupo II (titulados/as de Grado medio y trabajadores sociales) supone el 11,4% del total del personal laboral y el 5,4% del total de PAS. En este grupo hay una sobrerrepresentación masculina que marca una distancia de 33 puntos porcentuales. Donde mayor plantilla se concentra es en la categoría de Titulado de Grado Medio de Apoyo a la Docencia y la Investigación en la que la sobrerrepresentación masculina señala una brecha de 43,5 puntos porcentuales.

En el Grupo III (técnicos/as especialistas, conductores mecánicos, encargados de equipo, encargados/as de equipo de conserjería e intérpretes-informadores) es donde se concentra la mayor parte del personal laboral ya que supone el 51,7% del total de laborales y el 24,5% del total de PAS de la UMA. En este grupo profesional se está prácticamente en situación de equilibrio total. Donde hay adscrita más plantilla es en la categoría de Técnico Especialista de Laboratorio, cumpliéndose la paridad en la misma con un IPRMH de 0,9.

En el Grupo IV (técnicos/as auxiliares y socorristas) se concentra el 26,1% de la plantilla de personal laboral y el 12,39% del total de la plantilla de PAS de la UMA. Este grupo muestra una distribución del personal paritaria, habiendo más mujeres que hombres. Donde se concentra mayor número de personal es en la categoría de Técnicos/as Auxiliares de Conserjería siendo también paritaria la composición de la misma.

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

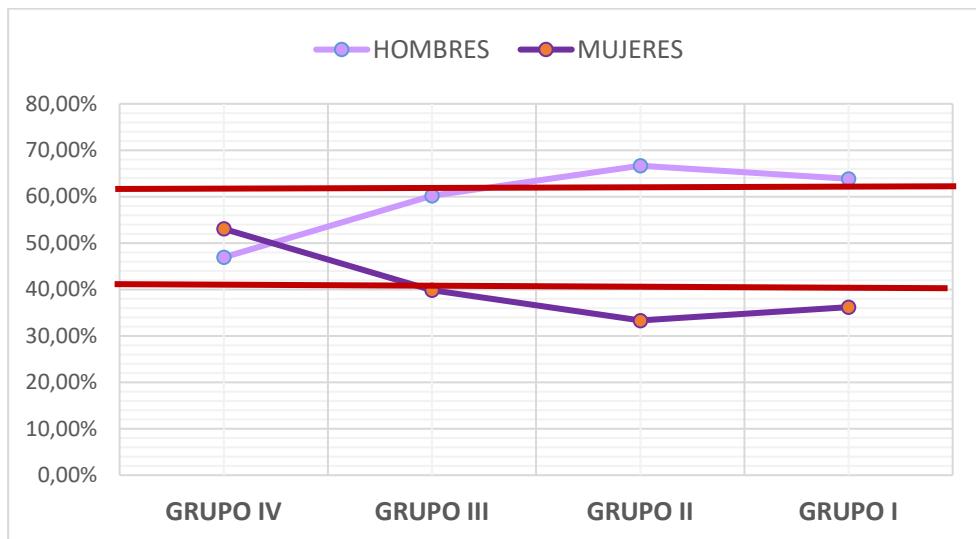
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRMH
GRUPO I	30 (63,8%)	17 (36,2%)	47	0,72
T.SUP. APOYO DOCENCIA E INVESTIG.	15 (75,0%)	5 (25,0%)	20	0,50
T. SUP. PREV. RIESGOS LABORALES	3 (60,0%)	2 (40,0%)	5	0,80
T.SUP. S.T.O.E.M.	3 (100,0%)	0 (0,0%)	3	0,00
T.S. DE PRENSA E INFORMACIÓN	1 (25,0%)	3 (75,0%)	4	1,50
T.SUP. DEPORTES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

⁶ El Grupo I y II, entre el personal laboral, requiere, para el desempeño de su trabajo estar en posesión de titulación universitaria (de Grado superior y de Grado medio respectivamente). El Grupo III estar en posesión del título de Bachiller o bien del Grado superior de FP. El grupo IV precisa del título de ESO o de otro título de educación primaria (Graduado Escolar o FP). (IV Convenio Colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía).

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

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

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



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

2.3.3. REPRESENTACIÓN DEL PAS SEGÚN DESTINO

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

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

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

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

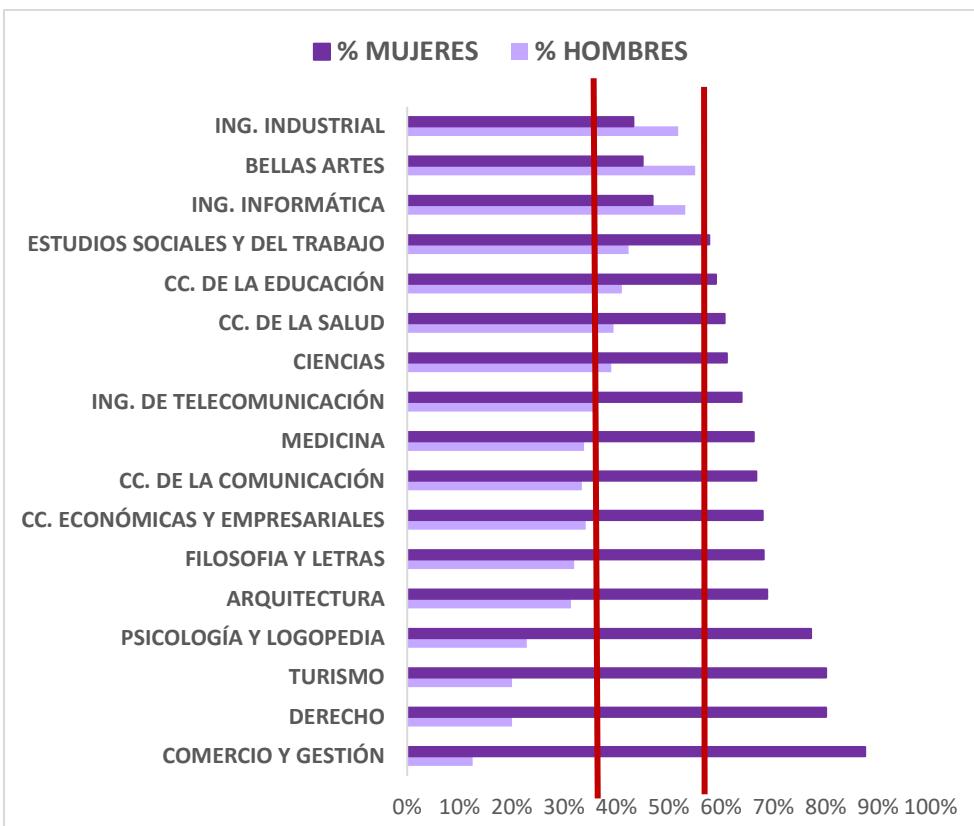
Si hacemos el análisis por centros, observamos que se alcanza la paridad en cuatro de ellos (a diferencia de 2018 en la que se alcanzaba en siete); dentro de estos, es la E.T.S. de Ingeniería Industrial donde la distribución por sexo está más equilibrada entre el PAS, llegando a alcanzar el equilibrio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

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

TABLA 42. PAS DISTRIBUIDO POR CENTROS. AÑO 2022

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

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



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

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

En los servicios centrales dependientes del Rectorado se concentra el 54% del total de la plantilla de PAS de la UMA, siendo el porcentaje de trabajadoras destinadas a estos servicios con respecto al total de efectivos destinados en estas dependencias del 50,3% y de trabajadores del 49,7%, por lo que se alcanza prácticamente una situación de equilibrio total.

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

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

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

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

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

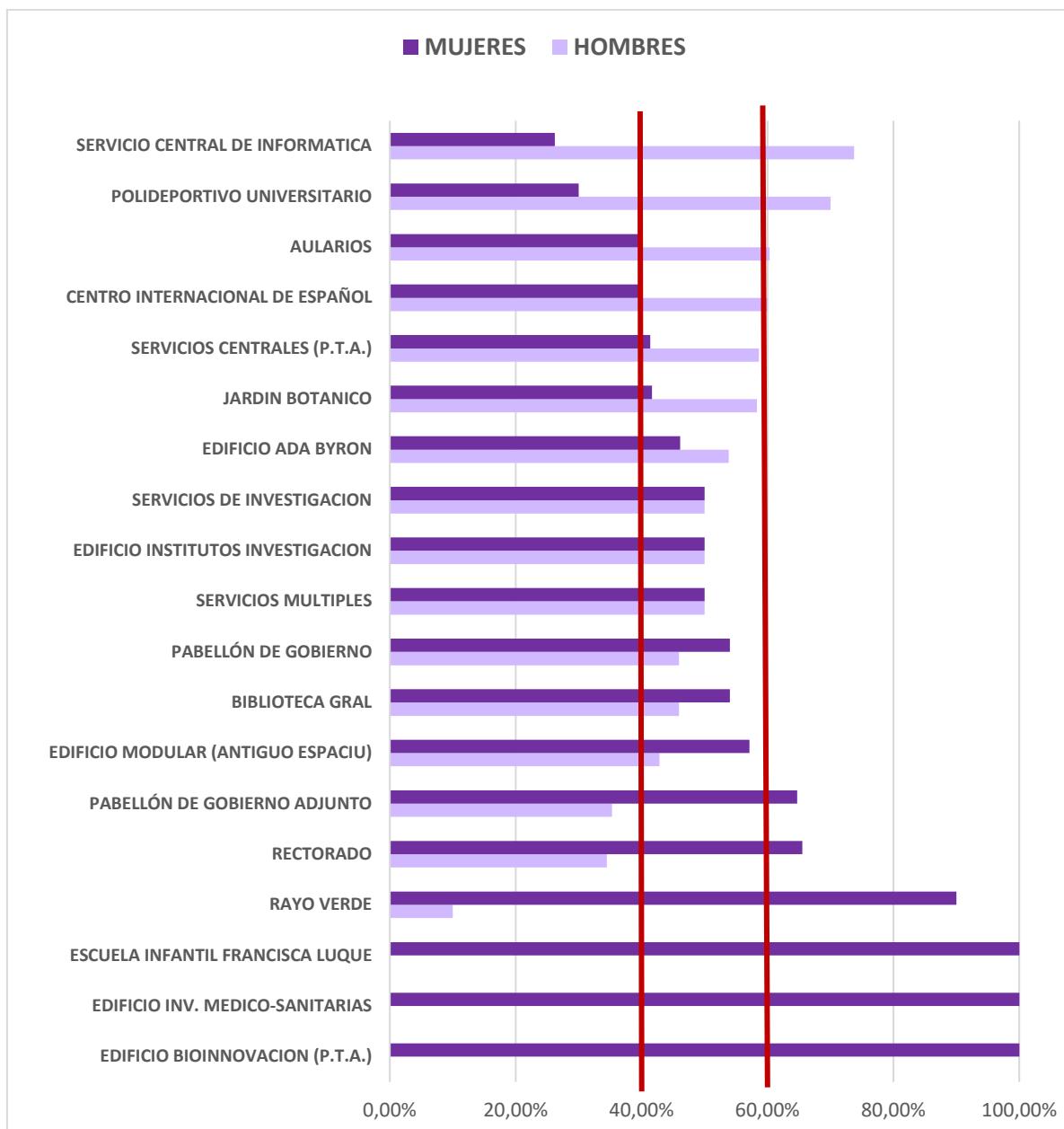
Hay representación equilibrada entre hombres y mujeres en 7 edificios; en 7 de ellos hay una sobrerrepresentación femenina y, en 6 una sobrerrepresentación masculina. El edificio en el que hay destinado más PAS es el Pabellón de Gobierno, reflejándose paridad entre ambos性es y una situación cercana al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

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

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

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

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

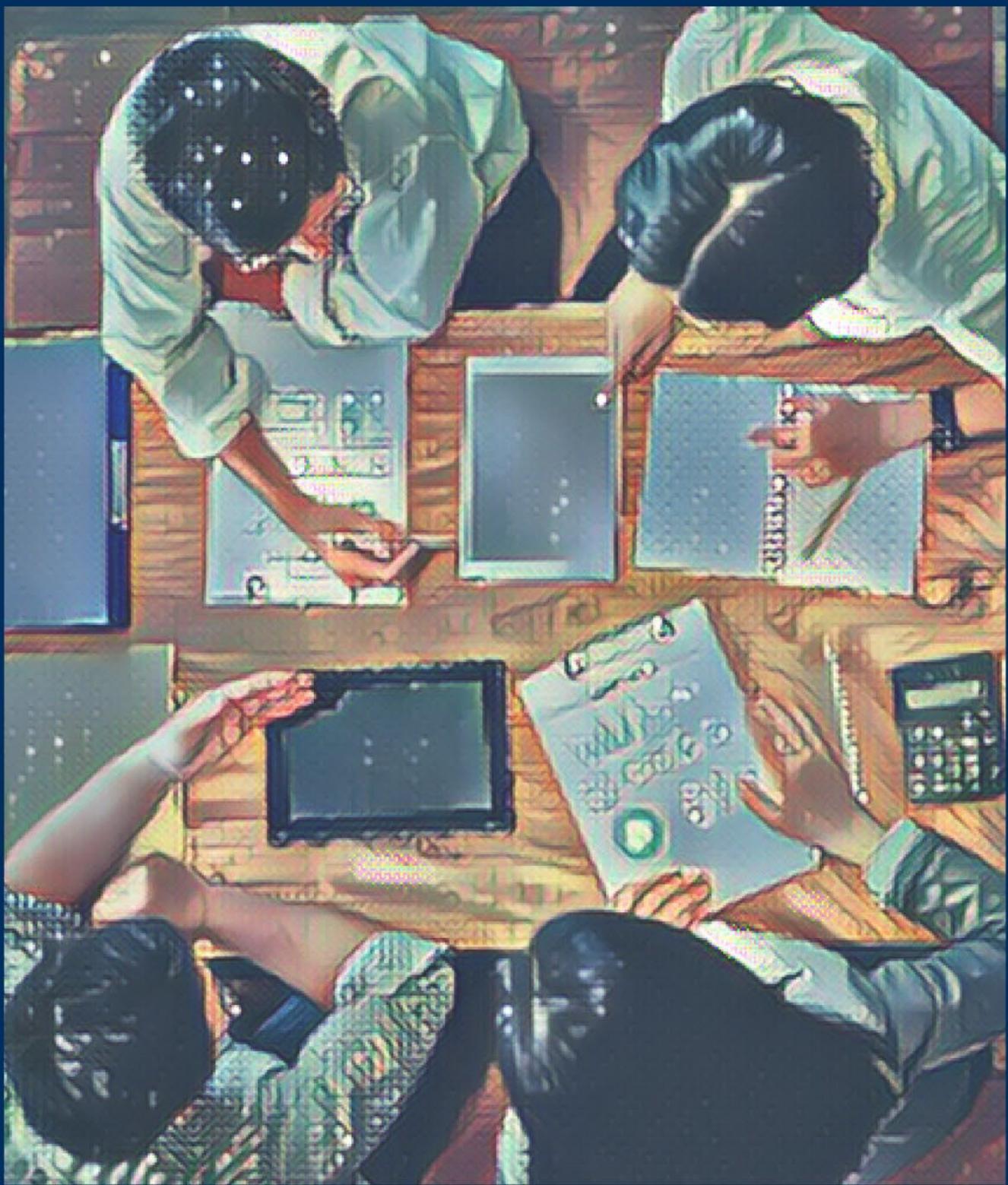


*Servicios centrales ordenados de menor a mayor presencia de mujeres del PAS.

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



2.4. AUDITORIA SALARIAL



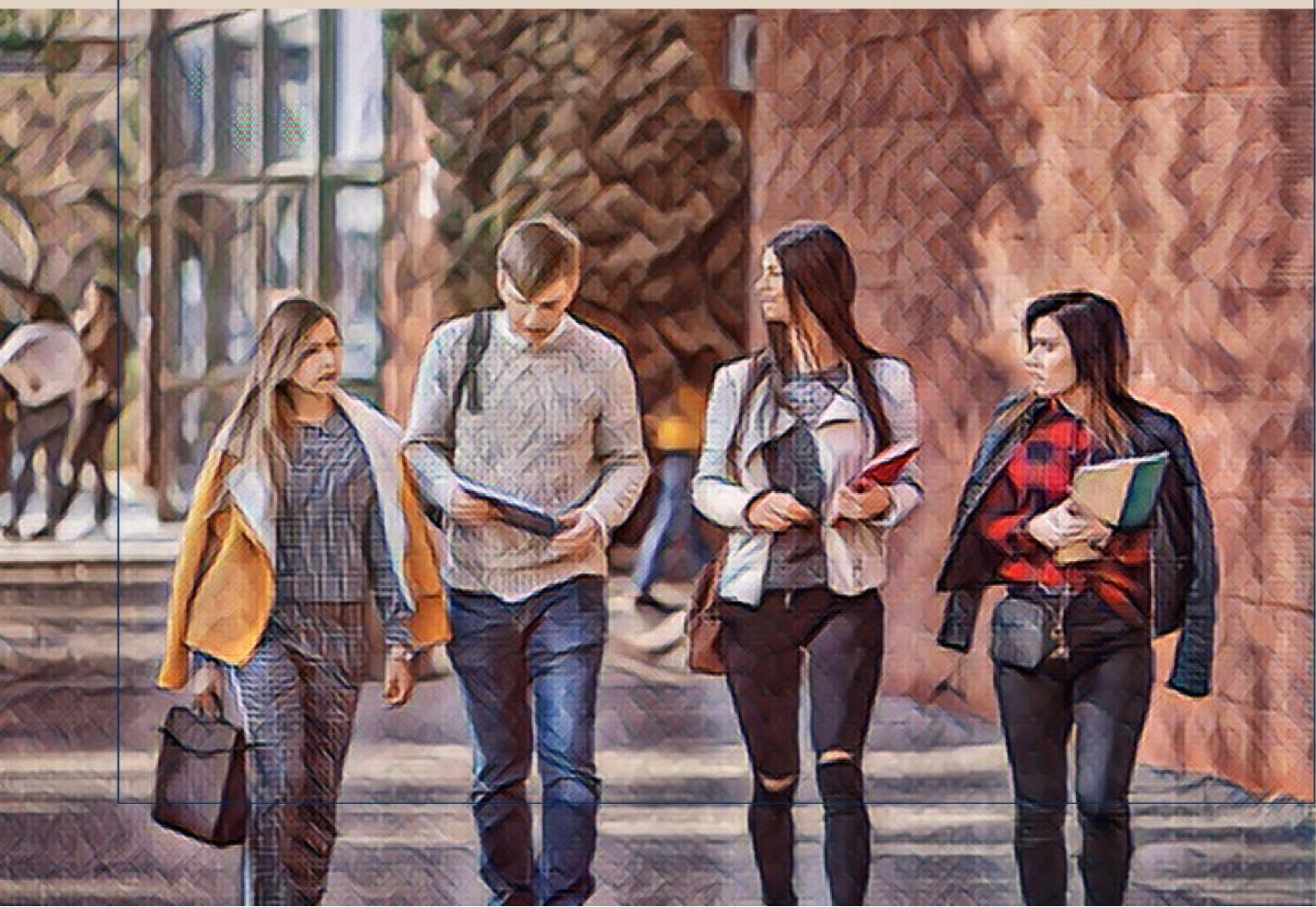
El Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE publicaron en 2021 el informe *Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas*. Evidencia casi un 11% de brecha salarial entre hombres y mujeres en el sistema universitario público, agravada en los complementos salariales hasta casi un 17%.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

Se ofrece como [Anexo 1](#) la auditoría salarial realizada por la Gerencia de la Universidad de Málaga respecto de la liquidación presupuestaria del ejercicio 2021, tanto para el PAS como para el PDI, teniendo en consideración las diferencias internas a cada sector del personal, sea por el régimen jurídico o por la categoría profesional de su vinculación. En concreto, en el caso del PDI se ha realizado un análisis por antigüedad, régimen jurídico, dedicación y categoría profesional, y en el del PAS se ha llevado a cabo atendiendo a la antigüedad, el régimen jurídico, la categoría o escala y el grupo.

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



2.5. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO



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

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

Como se puede observar en la tabla 64, la distribución del estudiantado de nuevo ingreso en los centros de la UMA varía dependiendo del Grado en el que se matricula. En tres centros universitarios (Informática, Telecomunicación e Industriales) hay una sobrerrepresentación masculina entre estudiantes de nuevo ingreso, siendo en la E.T.S. de I. de Telecomunicación donde mayor brecha de género hay con una diferencia de 68 puntos porcentuales.

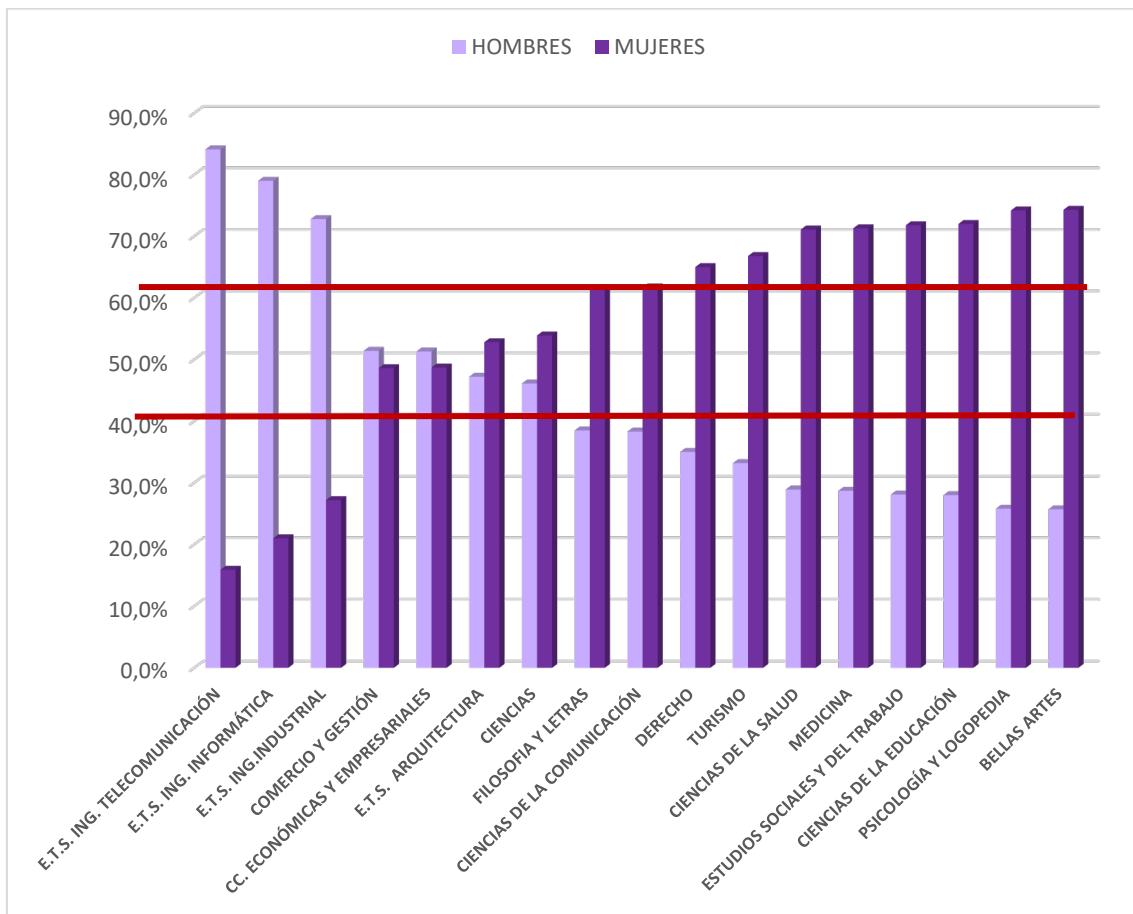
En cuatro centros hay paridad entre ambos性os, estando Comercio y Gestión y CC. Económicas y Empresariales más cerca del equilibrio total.

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

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

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

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



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

*Centros ordenado de menor a mayor representatividad de alumnas.

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

En la rama de Ciencias, de los seis Grados ofertados se cumple la paridad en todos, salvo en el Grado de Bioquímica, donde hay una sobrerrepresentación femenina.

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

En la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, de los 22 Grados que se imparten se cumple la paridad en nueve de ellos, habiendo en el resto sobrerrepresentación femenina en nuevas matriculaciones.

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

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

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

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

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

Evolución del estudiantado de nuevo ingreso matriculado en Grado

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

TABLA 47. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO

CURSOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
2014-2015	3.812 (49,5%)	3.893 (50,5%)	7.705	1,01
2017-2018	3.554 (47,2%)	3.983 (52,8%)	7.537	1,06
2021-2022	3.231 (43,9%)	4.129 (56,1%)	7.360	1,12

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

TABLA 48. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO POR RAMA DE CONOCIMIENTO

CURSOS	ARTE Y HUMANIDADES		CIENCIAS		CC. DE LA SALUD		CC. SOCIALES Y JURÍDICAS		INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2014/15	388 42,1%	534 57,9%	298 49,3%	307 50,7%	276 29,1%	674 70,9%	1.448 39,4%	2.229 60,6%	1.539 80,8%	366 19,2%
2017/18	344 39,9%	519 60,1%	272 52,1%	250 47,9%	254 26,4%	707 73,6%	1.317 37,9%	2.156 62,1%	1.367 79,6%	351 20,4%
2021/22	333 35,7%	600 64,3%	230 44,1%	292 55,9%	254 26,4%	707 73,6%	1.265 37,1%	2.146 62,9%	1.149 75,0%	384 25,0%

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

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

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

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

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

ECONOMÍA DE LA SALUD, GESTIÓN SANITARIA Y USO RACIONAL DEL MEDICAMENTO	8 (53,3%)	7 (46,7%)	15	0,93
F. PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	37 (37,0%)	63 (63,0%)	100	1,26
INV. E INTERVENCIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	5 (15,6%)	27 (84,4%)	32	1,69
INV. EN ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	23 (71,9%)	9 (28,1%)	32	0,56
PSICOLOGÍA GENERAL SANITARIA	6 (18,2%)	27 (81,8%)	33	1,64
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	504 (46,8%)	572 (53,2%)	1076	1,06
F. DE COMUNICACIÓN	27 (35,1%)	50 (64,9%)	77	1,30
CREACIÓN AUDIOVISUAL Y ARTES ESCÉNICAS	9 (31,0%)	20 (69,0%)	29	1,38
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA E INNOVACIÓN EN COMUNICACIÓN	8 (29,6%)	19 (70,4%)	27	1,41
INV. MEDIOS DE COMUNICACIÓN, AUDIENCIAS Y PRÁCTICA PROFESIONAL EN EUROPA	10 (47,6%)	11 (52,4%)	21	1,05
F. CC. DE LA EDUCACIÓN	257 (58,5%)	182 (41,5%)	439	0,83
CAMBIO SOCIAL Y PROFESIONES EDUCATIVAS	5 (18,5%)	22 (81,5%)	27	1,63
CULTURA DE PAZ, CONFLICTOS, EDUCACIÓN Y DERECHOS HUMANOS	8 (26,7%)	22 (73,3%)	30	1,47
EDUCACIÓN AMBIENTAL	6 (60,0%)	4 (40,0%)	10	0,80
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE INNOVACIÓN EDUCATIVA	6 (20,0%)	24 (80,0%)	30	1,60
PROF. ESO Y BACHILLERATO, FP Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS	199 (86,1%)	32 (13,9%)	231	0,28
PROF. ESO Y BACHILLERATO, F.P. Y ENS. IDIOMAS /EN FILOSOFÍA, CIENCIA Y CIUDADANÍA	8 (53,3%)	7 (46,7%)	15	0,93
PROF. ESO Y BACHILLERATO, F.P. Y ENS. IDIOMAS / EN ESTUDIOS INGLESES Y COMUNICACIÓN MULTILINGÜE E INTERCULTURAL	4 (36,4%)	7 (63,6%)	11	1,27
PROF. ESO Y BACHILLERATO, F.P. Y ENS. DE IDIOMAS / EN GESTIÓN DEL PATRIMONIO LITERARIO Y LINGÜÍSTICO ESPAÑOL	4 (36,4%)	7 (63,6%)	11	1,27
PROF. ESO Y BACHILLER., F.P. Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS/ EN MATEMÁT.	11 (68,8%)	5 (31,3%)	16	0,63
PSICOPEDAGOGÍA	6 (10,3%)	52 (89,7%)	58	1,79
CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	67 (45,6%)	80 (54,4%)	147	1,09
ANÁLISIS ECONÓMICO Y EMPRESARIAL	15 (53,6%)	13 (46,4%)	28	0,93
CIENCIAS ACTUARIALES Y FINANCIERAS	10 (50,0%)	10 (50,0%)	20	1,00
COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y POLÍTICAS DE DESARROLLO	7 (31,8%)	15 (68,2%)	22	1,36
DIREC. Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - MBA	10 (34,5%)	19 (65,5%)	29	1,31
FINANZAS, BANCA Y SEGUROS	15 (62,5%)	9 (37,5%)	24	0,75
SOCIOLOGÍA APLICADA	10 (41,7%)	14 (58,3%)	24	1,17
FAC. DE COMERCIO Y GESTIÓN	11 (30,6%)	25 (69,4%)	36	1,39
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE MARKETING DIGITAL	11 (30,6%)	25 (69,4%)	36	1,39
F. DE DERECHO	115 (39,9%)	173 (60,1%)	288	1,20
ABOGACÍA	74 (45,1%)	90 (54,9%)	164	1,10
ASESORÍA JURÍDICA DE EMPRESAS	16 (45,7%)	19 (54,3%)	35	1,09
CRIMINALIDAD E INTERVENCIÓN SOCIAL EN MENORES	1 (3,0%)	32 (97,0%)	33	1,94
DERECHO PENAL Y POLÍTICA CRIMINAL	8 (29,6%)	19 (70,4%)	27	1,41
REGULACIÓN ECONÓMICA Y TERRITORIAL	16 (55,2%)	13 (44,8%)	29	0,90
F. ESTUDIOS SOC. Y DEL TRABAJO	12 (41,4%)	17 (58,6%)	29	1,17

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

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

A. ESTUDIANTADO MATRICULADO EN LOS DISTINTOS GRADOS

La proporción de estudiantado matriculado en los distintos grados varía considerablemente según la rama de conocimiento en la que se imparte.



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

En la rama de Ciencias, de los seis Grados ofertados se cumple la paridad en todos salvo en el Grado de Bioquímica, donde hay una sobrerrepresentación de alumnas.

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

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

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

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

GRADOS UNIVERSITARIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAMA ARTE Y HUMANIDADES	1.245 (35,0%)	2.314 (65,0%)	3.559	1,30
F. BELLAS ARTES	82 (21,6%)	298 (78,4%)	380	1,57
BELLAS ARTES	82 (21,6%)	298 (78,4%)	380	1,57
F. FILOSOFÍA Y LETRAS	1.163 (36,6%)	2.016 (63,4%)	3.179	1,27
DG EDUCACIÓN PRIMARIA / ESTUDIOS INGLESES	19 (11,0%)	153 (89,0%)	172	1,78
ESTUDIOS INGLESES	221 (29,7%)	522 (70,3%)	743	1,41
FILOLOGÍA CLÁSICA	28 (23,7%)	90 (76,3%)	118	1,53
FILOLOGÍA HISPÁNICA	50 (21,2%)	186 (78,8%)	236	1,58
FILOSOFÍA	131 (60,6%)	85 (39,4%)	216	0,79
GEOGRAFÍA Y GESTIÓN DEL TERRITORIO	67 (69,1%)	30 (30,9%)	97	0,62
HISTORIA DEL ARTE	92 (25,1%)	275 (74,9%)	367	1,50
HISTORIA	427 (70,1%)	182 (29,9%)	609	0,60
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	128 (20,6%)	493 (79,4%)	621	1,59
RAMA DE CIENCIAS	1.051 (45,9%)	1.239 (54,1%)	2.290	1,08
F. DE CIENCIAS	1.051 (45,9%)	1.239 (54,1%)	2.290	1,08
BIOLOGÍA	287 (42,6%)	387 (57,4%)	674	1,15
BIOQUÍMICA	95 (33,3%)	190 (66,7%)	285	1,33
CC. AMBIENTALES	205 (50,9%)	198 (49,1%)	403	0,98
ING. QUÍMICA	119 (46,1%)	139 (53,9%)	258	1,08
MATEMÁTICAS	206 (56,7%)	157 (43,3%)	363	0,87
QUÍMICA	139 (45,3%)	168 (54,7%)	307	1,09
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	1.044 (26,8%)	2.845 (73,2%)	3.889	1,46
F. CIENCIAS DE LA SALUD	377 (26,9%)	1.024 (73,1%)	1.401	1,46
ENFERMERÍA	128 (20,1%)	509 (79,9%)	637	1,60
FISIOTERAPIA	146 (52,9%)	130 (47,1%)	276	0,94
PODOLOGÍA	69 (27,0%)	187 (73,0%)	256	1,46
TERAPIA OCUPACIONAL	34 (14,7%)	198 (85,3%)	232	1,71
F. MEDICINA	350 (33,5%)	695 (66,5%)	1.045	1,33
MEDICINA	350 (33,5%)	695 (66,5%)	1.045	1,33
F. PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	317 (32,0%)	1.126 (78,0%)	1.443	1,56
LOGOPEDIA	35 (11,9%)	260 (88,1%)	295	1,76
PSICOLOGÍA	282 (24,6%)	866 (75,4%)	1.148	1,51
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	5.287 (37,9%)	8.650 (62,1%)	1.3937	1,2
F. DE COMUNICACIÓN	633 (38,4%)	1.014 (61,6%)	1.647	1,23
COMUNICACIÓN AUDIVISUAL	261 (47,0%)	294 (53,0%)	555	1,06
PERIODISMO	257 (47,9%)	280 (52,1%)	537	1,04
PUBLICIDAD Y RR.PP.	115 (20,7%)	440 (79,3%)	555	1,59

F. CC. DE LA EDUCACIÓN	598 (22,3%)	2.089 (77,7%)	2.687	1,6
EDUCACIÓN INFANTIL	31 (4,7%)	628 (95,3%)	659	1,91
EDUCACIÓN PRIMARIA	447 (33,4%)	890 (66,6%)	1.337	1,33
EDUCACIÓN SOCIAL	47 (18,9%)	202 (81,1%)	249	1,62
PEDAGOGÍA	73 (16,5%)	369 (83,5%)	442	1,67
CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	1.729 (52,3%)	1.579 (47,7%)	3.308	1,0
DOBLE GRADO ADE / DERECHO	180 (41,7%)	252 (58,3%)	432	1,17
DOBLE GRADO EN ECONOMÍA / ADE	181 (45,1%)	220 (54,9%)	401	1,10
DOBLE GRADO FINANZAS Y CONTABILIDAD/ADE	105 (48,4%)	112 (51,6%)	217	1,03
ADE	608 (54,6%)	506 (45,4%)	1.114	0,91
ECONOMÍA	311 (58,6%)	220 (41,4%)	531	0,83
FINANZAS Y CONTABILIDAD	344 (56,1%)	269 (43,9%)	613	0,88
FAC. DE COMERCIO Y GESTIÓN	819 (51,4%)	773 (48,6%)	1.592	0,97
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	134 (50,4%)	132 (49,6%)	266	0,99
MARKETING E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	685 (51,7%)	641 (48,3%)	1.326	0,97
F. DE DERECHO	686 (34,6%)	1.295 (65,4%)	1.981	1,31
CRIMINOLOGÍA	139 (30,2%)	322 (69,8%)	461	1,40
DERECHO	547 (36,0%)	973 (64,0%)	1.520	1,28
F. ESTUDIOS SOC. Y DEL TRABAJO	499 (27,1%)	1.345 (72,9%)	1.844	1,46
ESTUDIOS DE ASIA ORIENTAL	31 (14,0%)	191 (86,0%)	222	1,72
RELACIONES LABORALES Y RRHH	391 (38,3%)	631 (61,7%)	1.022	1,23
TRABAJO SOCIAL	77 (12,8%)	523 (87,2%)	600	1,74
F. DE TURISMO	323 (36,8%)	555 (63,2%)	878	1,26
TURISMO	249 (34,4%)	475 (65,6%)	724	1,31
CIENCIAS GASTRONÓMICAS Y G. HOTELERA	74 (48,1%)	80 (51,9%)	154	1,04
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	4.976 (75,1%)	1.648 (24,9%)	6.624	0,50
E.T.S. INGENIERÍA. INDUSTRIAL	2.670 (75,1%)	887 (24,9%)	3.557	0,50
DOBLE GRADO ING.ELÉCTRICA/ING.MECÁNICA ()	(90,4%)	16 (9,6%)	167	0,19
DOBLE GRADO ING.ELECTRÓNICA INDUSTRIAL/ING. ELÉCTRICA ()	79 (79,0%)	21 (21,0%)	100	0,42
DOBLE GRADO ING.MECÁNICA/ING.DISEÑO INDUSTRIAL Y DESARROLLO DEL PRODUCTO ()	135 (61,1%)	86 (38,9%)	221	0,78
ING. DE LA ENERGÍA (UNIVERSIDAD DE MÁLAGA Y SEVILLA)	163 (69,1%)	73 (30,9%)	236	0,62
ING. DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL (UNIVERSIDAD DE MÁLAGA Y SEVILLA)	202 (65,6%)	106 (34,4%)	308	0,69
ING. ELÉCTRICA	178 (83,6%)	35 (16,4%)	213	0,33
ING. ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	223 (82,9%)	46 (17,1%)	269	0,34
ING. ELECTRÓNICA, ROBÓTICA Y MECATRÓNICA (UNIVERSIDAD DE MÁLAGA Y SEVILLA)	300 (78,9%)	80 (21,1%)	380	0,46
ING.EN DISEÑO INDUSTRIAL Y DESARROLLO DEL PRODUCTO	171 (46,8%)	194 (53,2%)	365	1,06
ING. EN TECNOLOGÍAS INDUSTRIALES	548 (77,1%)	163 (22,9%)	711	0,46

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

B. ESTUDIANTADO MATRICULADO EN MÁSTERES OFICIALES

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



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

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

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

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

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

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

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

	(45,0%)			
GESTIÓN DEL PATRIMONIO LITERARIO Y LINGÜÍSTICO ESPAÑOL	7 (25,9%)	20 (74,1%)	27	1,48
IGUALDAD Y GÉNERO	11 (13,6%)	70 (86,4%)	81	1,73
PATRIMONIO HISTÓRICO Y LITERARIO DE LA ANTIGÜEDAD	17 (47,2%)	19 (52,8%)	36	1,06
TRADUCCIÓN PARA EL MUNDO EDITORIAL	14 (28,6%)	35 (71,4%)	49	1,43
RAMA DE CIENCIAS	115 (54,0%)	98 (46,0%)	213	0,92
F. DE CIENCIAS	115 (54,0%)	98 (46,0%)	213	0,92
QUÍMICA APLICADA	12 (75,0%)	4 (25,0%)	16	0,50
ANÁLISIS Y GESTIÓN AMBIENTAL	11 (36,7%)	19 (63,3%)	30	1,27
BIOLOGÍA CELULAR Y MOLECULAR	14 (46,7%)	16 (53,3%)	30	1,07
BIOTECNOLOGÍA AVANZADA	15 (48,4%)	16 (51,6%)	31	1,03
DIVERSIDAD BIOLÓGICA Y MEDIO AMBIENTE	19 (52,8%)	17 (47,2%)	36	0,94
HIDRÁULICA AMBIENTAL	5 (83,3%)	1 (16,7%)	6	0,33
INGENIERÍA QUÍMICA	11 (55,0%)	9 (45,0%)	20	0,90
MATEMÁTICAS	17 (89,5%)	2 (10,5%)	19	0,21
RECURSOS HÍDRICOS Y MEDIO AMBIENTE	11 (44,0%)	14 (56,0%)	25	1,12
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	71 (29,6%)	169 (70,4%)	240	1,41
F. CIENCIAS DE LA SALUD	20 (33,9%)	39 (66,1%)	59	1,32
NUEVAS TENDENCIAS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA SALUD	9 (34,6%)	17 (65,4%)	26	1,31
SALUD INTERNACIONAL	11 (33,3%)	22 (66,7%)	33	1,33
F. MEDICINA	9 (37,5%)	15 (62,5%)	24	1,25
ECONOMÍA DE LA SALUD, GESTIÓN SANITARIA Y USO RACIONAL DEL MEDICAMENTO	9 (37,5%)	15 (62,5%)	24	1,25
F. PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	42 (26,8%)	115 (73,2%)	157	1,46
INVESTIGACIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA	9 (16,4%)	46 (83,6%)	55	1,67
INVESTIGACIÓN EN ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	23 (71,9%)	9 (28,1%)	32	0,56
PSICOLOGÍA GENERAL SANITARIA	10 (14,3%)	60 (85,7%)	70	1,71
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	763 (37,5%)	1.272 (62,5%)	2.035	1,25
F. DE COMUNICACIÓN	40 (30,8%)	90 (69,2%)	130	1,38
CREACIÓN AUDIOVISUAL Y ARTES ESCÉNICAS	14 (29,8%)	33 (70,2%)	47	1,40
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA E INNOVACIÓN EN COMUNICACIÓN	12 (27,3%)	32 (72,7%)	44	1,45
INVESTIGACIÓN SOBRE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, AUDIENCIAS Y PRÁCTICA PROFESIONAL EN EUROPA	14 (35,9%)	25 (64,1%)	39	1,28
F. CC. DE LA EDUCACIÓN	314 (36,2%)	553 (63,8%)	867	1,28
CAMBIO SOCIAL Y PROFESIONES EDUCATIVAS	5 (16,7%)	25 (83,3%)	30	1,67
CULTURA DE PAZ, CONFLICTOS, EDUCACIÓN Y DERECHOS HUMANOS	12 (31,6%)	26 (68,4%)	38	1,37
EDUCACIÓN AMBIENTAL	7 (46,7%)	8 (53,3%)	15	1,07
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE INNOVACIÓN EDUCATIVA	6 (17,6%)	28 (82,4%)	34	1,65

PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZA DE IDIOMAS	225 (38,4%)	361 (61,6%)	586	1,23
PROFESORADO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, F.P. Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS (ESP. CIENCIAS SOCIALES: GEOGRAFÍA, HISTORIA Y FILOSOFÍA) / FILOSOFÍA, CIENCIA Y CIUDADANÍA	18 (58,1%)	13 (41,9%)	31	0,84
PROFESORADO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, F.P. Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS (ESP. LENGUA EXTRANJERA INGLÉS) / ESTUDIOS INGLESES Y COMUNICACIÓN MULTILINGÜE E INTERCULTURAL	7 (35,0%)	13 (65,0%)	20	1,30
PROFESORADO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, F.P. Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS / GESTIÓN DEL PATRIMONIO LITERARIO Y LINGÜÍSTICO ESPAÑOL	8 (34,8%)	15 (65,2%)	23	1,30
PROFESORADO DE ESO Y BACHILLER., F.P. Y ENSEÑANZAS DE IDIOMAS (ESP. MATEMÁTICAS) / MATEMÁTICAS	19 (67,9%)	9 (32,1%)	28	0,64
PSICOPEDAGOGÍA	7 (11,3%)	55 (88,7%)	62	1,77
F. CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	131 (49,8%)	132 (50,2%)	263	1,00
ANÁLISIS ECONÓMICO Y EMPRESARIAL	30 (62,5%)	18 (37,5%)	48	0,75
CIENCIAS ACTUARIALES Y FINANCIERAS	35 (56,5%)	27 (43,5%)	62	0,87
COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y POLÍTICAS DE DESARROLLO	15 (37,5%)	25 (62,5%)	40	1,25
DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - MBA	15 (38,5%)	24 (61,5%)	39	1,23
FINANZAS, BANCA Y SEGUROS	22 (56,4%)	17 (43,6%)	39	0,87
SOCIOLOGÍA APLICADA (NUEVO PLAN)	14 (40,0%)	21 (60,0%)	35	1,23
F. DE COMERCIO Y GESTIÓN	27 (35,5%)	49 (64,5%)	76	1,29
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE MARKETING DIGITAL	27 (35,5%)	49 (64,5%)	76	1,29
F. DE DERECHO	209 (36,9%)	357 (63,1%)	566	1,26
ABOGACÍA POR LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	145 (44,5%)	181 (55,5%)	326	1,11
ASESORÍA JURÍDICA DE EMPRESAS	21 (38,2%)	34 (61,8%)	55	1,24
CRIMINALIDAD E INTERVENCIÓN SOCIAL EN MENORES	1 (2,4%)	41 (97,6%)	42	1,95
DERECHO PENAL Y POLÍTICA CRIMINAL	12 (34,3%)	23 (65,7%)	35	1,31
MEDIACIÓN	14 (17,7%)	65 (82,3%)	79	1,65
REGULACIÓN ECONÓMICA Y TERRITORIAL	16 (55,2%)	13 (44,8%)	29	0,90
F. ESTUDIOS SOC. Y DEL TRABAJO	20 (42,6%)	27 (57,4%)	47	1,15
CONSULTORÍA LABORAL Y DESARROLLO PROFESIONAL	20 (42,6%)	27 (57,4%)	47	1,15
F. DE TURISMO	22 (25,6%)	64 (74,4%)	86	1,49
DIRECCIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TURISMO	11 (23,4%)	36 (76,6%)	47	1,53
TURISMO ELECTRÓNICO: TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA GESTIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DEL TURISMO / E-TOURISM: APPLYING TECHNOLOGY TO TOURISM MANAGEMENT AND SALES	11 (28,2%)	28 (71,8%)	39	1,44
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	516 (75,3%)	169 (24,7%)	685	0,49

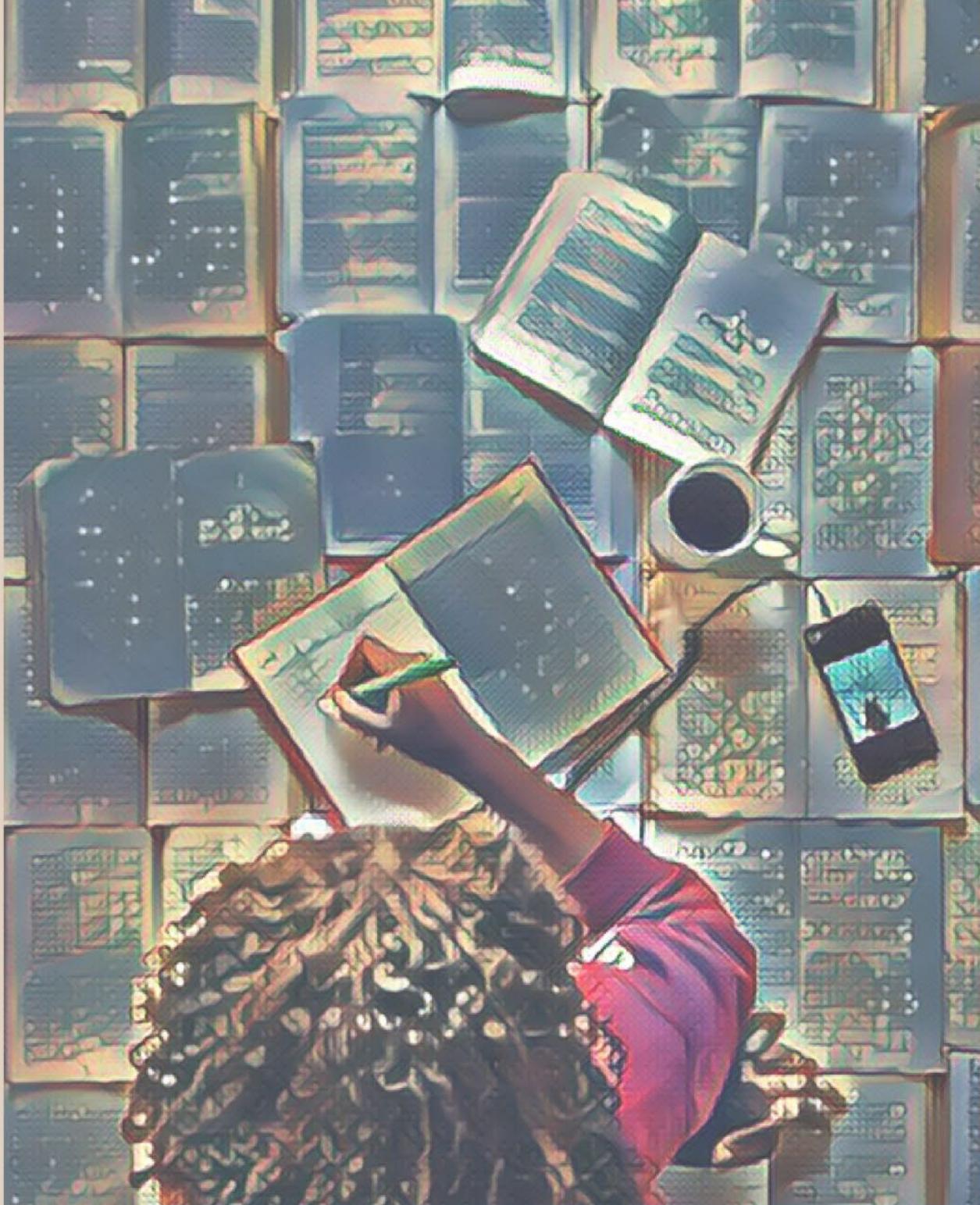
E.T.S. INGENIERÍA. INDUSTRIAL	255 (76,6%)	78 (23,4%)	333	0,47
INGENIERÍA INDUSTRIAL / HIDRÁULICA AMBIENTAL	7 (87,5%)	1 (12,5%)	8	0,25
INGENIERÍA INDUSTRIAL	153 (84,5%)	28 (15,5%)	181	0,31
INGENIERÍA INDUSTRIAL / INGENIERÍA MECATRÓNICA	12 (100,0%)	0 (0,0%)	12	0,00
INGENIERÍA MECATRÓNICA	26 (81,3%)	6 (18,8%)	32	0,38
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	30 (52,6%)	27 (47,4%)	57	0,95
REPRESENTACIÓN Y DISEÑO EN INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	10 (45,5%)	12 (54,5%)	22	1,09
SISTEMAS INTELIGENTES EN ENERGÍA Y TRANSPORTE	17 (81,0%)	4 (19,0%)	21	0,38
E.T.S. DE ARQUITECTURA	41 (49,4%)	42 (50,6%)	83	1,01
ARQUITECTURA	30 (49,2%)	31 (50,8%)	61	1,02
PROYECTOS ARQUITECTÓNICOS: DISEÑO AMBIENTAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	11 (50,0%)	11 (50,0%)	22	1,00
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIONES	129 (83,2%)	26 (16,8%)	155	0,34
INGENIERÍA ACÚSTICA	23 (79,3%)	6 (20,7%)	29	0,41
INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN / TELEMÁTICA Y REDES DE TELECOMUNICACIÓN	9 (60,0%)	6 (40,0%)	15	0,80
INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	23 (85,2%)	4 (14,8%)	27	0,30
SISTEMAS ELECTRÓNICOS PARA ENTORNOS INTELIGENTES	45 (88,2%)	6 (11,8%)	51	0,24
TELEMÁTICA Y REDES DE TELECOMUNICACIÓN	29 (87,9%)	4 (12,1%)	33	0,24
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	91 (79,8%)	23 (20,2%)	114	0,40
INGENIERÍA DEL SOFTWARE E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	41 (78,8%)	11 (21,2%)	52	0,42
INGENIERÍA INFORMÁTICA	49 (81,7%)	11 (18,3%)	60	0,37
TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE EMPRESAS	1 (50,0%)	1 (50,0%)	2	1,00
TOTAL	1.607 (44,9%)	1.970 (55,1%)	3.577	1,10

C. ESTUDIANTADO MATRICULADO EN PROGRAMAS DE DOCTORADO

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

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

PROGRAMAS DE DOCTORADO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
RAMA ARTE Y HUMANIDADES	156 (47,6%)	172 (52,4%)	328	1,05
F. FILOSOFÍA Y LETRAS	156 (47,6%)	172 (52,4%)	328	1,05
CIUDAD, TERRITORIO Y PLANIFICACIÓN SOSTENIBLE	25 (69,4%)	11 (30,6%)	36	0,61
ESTUDIOS AVANZADOS EN HUMANIDADES.	61 (61,0%)	39 (39,0%)	100	0,78
ESPECIALIDADES EN: HISTORIA, ARTE, FILOSOFÍA Y CIENCIAS DE LA ANTIGÜEDAD				
LINGÜÍSTICA, LITERATURA Y TRADUCCIÓN	70 (36,5%)	122 (63,5%)	192	1,27
RAMA DE CIENCIAS	122 (46,7%)	139 (53,3%)	261	1,07
F. DE CIENCIAS	122 (46,7%)	139 (53,3%)	261	1,07
BIOLOGÍA CELULAR Y MOLECULAR	9 (19,6%)	37 (80,4%)	46	1,61
BIOTECNOLOGÍA AVANZADA	40 (51,9%)	37 (48,1%)	77	0,96
DINÁMICA DE LOS FLUJOS BIOGEOQUÍMICOS Y SUS APLICAC.	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3	1,33
DIVERSIDAD BIOLÓGICA Y MEDIO AMBIENTE POR LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	32 (56,1%)	25 (43,9%)	57	0,88
MATEMÁTICAS	11 (64,7%)	6 (35,3%)	17	0,71
QUÍMICA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS. MATERIALES Y NANOTECNOLOGÍA	29 (47,5%)	32 (52,5%)	61	1,05
RAMA DE CIENCIAS DE LA SALUD	218 (38,3%)	351 (61,7%)	569	1,23
F. CIENCIAS DE LA SALUD	41 (36,0%)	73 (64,0%)	114	1,28
CIENCIAS DE LA SALUD	41 (36,0%)	73 (64,0%)	114	1,28
F. MEDICINA	146 (42,6%)	197 (57,4%)	343	1,15
BIOMEDICINA, INVESTIGACIÓN TRASLACIONAL, Y NUEVAS TECNOLOGÍAS EN SALUD	146 (42,6%)	197 (57,4%)	343	1,15
F. PSICOLOGÍA Y LOGOPEDIA	31 (27,7%)	81 (72,3%)	112	1,45
PSICOLOGÍA POR LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	31 (27,7%)	81 (72,3%)	112	1,45
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	227 (44,1%)	288 (55,9%)	515	1,12
F. DE COMUNICACIÓN	39 (39,8%)	59 (60,2%)	98	1,20
COMUNICACIÓN	39 (39,8%)	59 (60,2%)	98	1,20
F. CC. DE LA EDUCACIÓN	60 (35,7%)	108 (64,3%)	168	1,29
EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN SOCIAL	60 (35,7%)	108 (64,3%)	168	1,29
F. CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	47 (49,0%)	49 (51,0%)	96	1,02
ECONOMÍA Y EMPRESA	47 (49,0%)	49 (51,0%)	96	1,02
F. DE DERECHO	63 (56,8%)	48 (43,2%)	111	0,86
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES	63 (56,8%)	48 (43,2%)	111	0,86
F. DE TURISMO	18 (42,9%)	24 (57,1%)	42	1,14
TURISMO	18 (42,9%)	24 (57,1%)	42	1,14
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	266 (83,9%)	51 (16,1%)	317	0,32
E.T.S. INGENIERÍA. INDUSTRIAL	117 (83,0%)	24 (17,0%)	141	0,34
INGENIERÍA MECÁNICA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA	43 (79,6%)	11 (20,4%)	54	0,41
INGENIERÍA MECATRÓNICA	61 (85,9%)	10 (14,1%)	71	0,28
SISTEMAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA	13 (81,3%)	3 (18,8%)	16	0,38
E.T.S. ING. TELECOMUNICACIONES	82 (83,7%)	16 (16,3%)	98	0,33
INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	82 (83,7%)	16 (16,3%)	98	0,33
E.T.S. ING. INFORMÁTICA	67 (85,9%)	11 (14,1%)	78	0,28
TECNOLOGÍAS INFORMÁTICAS	67 (85,9%)	11 (14,1%)	78	0,28
TOTAL	989 (49,7%)	1.001 (50,3%)	1.990	1,01



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

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

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

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

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

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

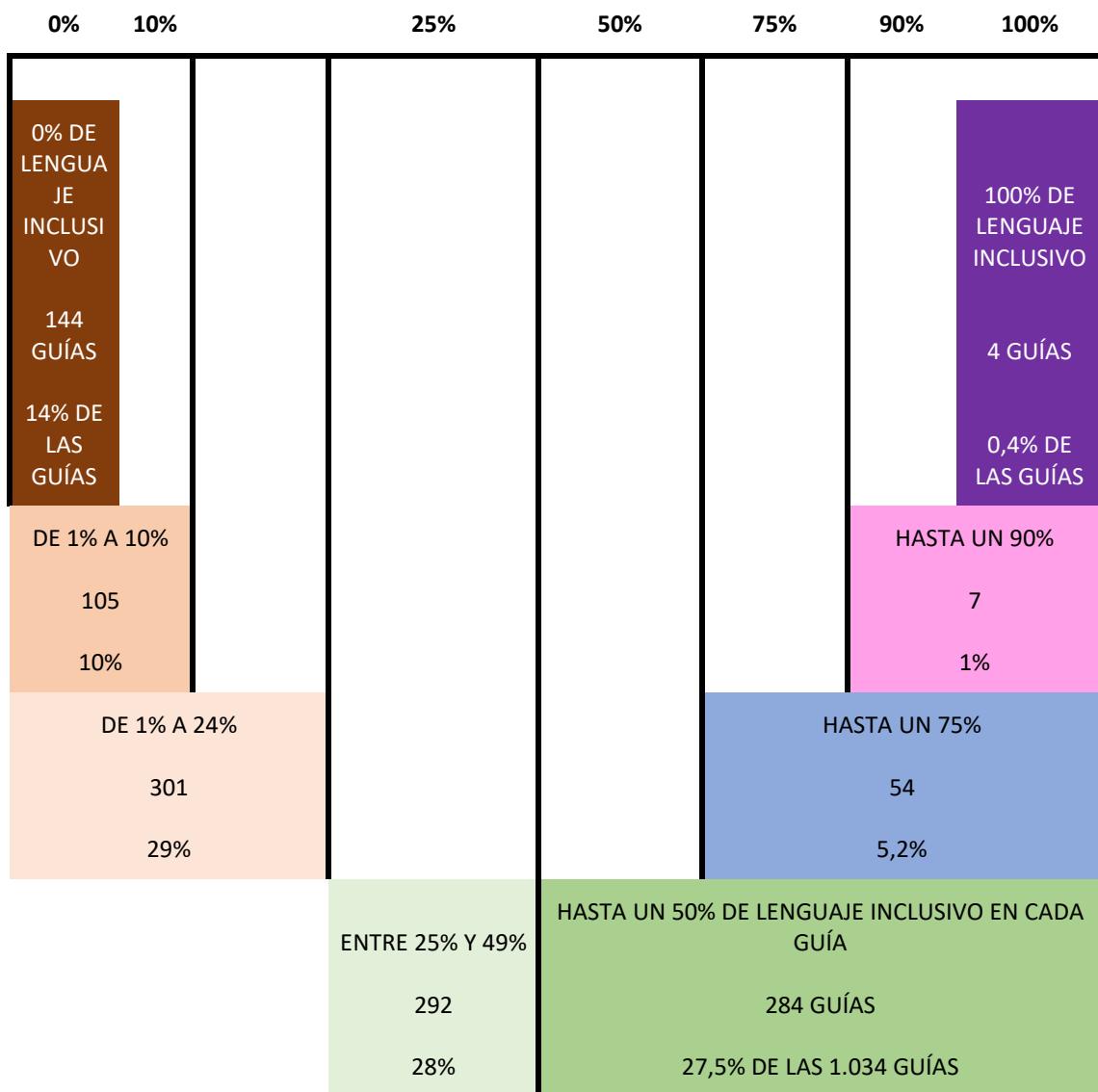
⁷ La UMA ofreció en 2021/2022 3.575 asignaturas de Grado y 1.633 de Máster oficial. Se analizaron las primeras ocho asignaturas de cada Grado y las cinco primeras de cada Máster, según se disponen en <https://www.uma.es/servicio-ordenacion-academica/cms/menu/programacion-docente>, web de programaciones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



A fin de fomentar tanto el uso del lenguaje inclusivo como la incorporación o visibilización de contenidos de género en las guías docentes, y aunando las medidas [3.7](#) y [3.9](#)., el vicerrector de Estudios y la vicerrectora de Igualdad, Diversidad y Acción Social aprobaron el 18 de abril de 2022 una Resolución (disponible en <http://u.uma.es/cPk>) por la que se convocaban las Distinciones de Igualdad I e I+ a las titulaciones con uso exclusivo del lenguaje no sexista y/o con contenidos de género.

En la primera convocatoria se han presentado diez titulaciones de Grado y ocho de Máster. De las primeras han solicitado el distintivo por el uso del lenguaje inclusivo en las guías docentes seis grados, y nueve, por el uso de la perspectiva de género. Un total de cinco se han presentado a la convocatoria por ambos requerimientos. En cuanto a las titulaciones de Máster, han solicitado la distinción de igualdad ocho titulaciones por el uso del lenguaje igualitario y tres por el uso de la perspectiva de género. Tres másteres se han presentado a la convocatoria por los dos criterios.

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



Del total de solicitudes, se ha concedido la distinción:

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

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

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





2.7. INVESTIGACIÓN



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

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

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

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

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

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



2.8. VIOLENCIA DE GÉNERO



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

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

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

En Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2016 se aprobó un protocolo de actuación denominado “Protocolo para la protección y prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género de la UMA”.

Con la implantación de este protocolo se ha pretendido garantizar el derecho de todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria a disfrutar de un ambiente de trabajo, estudio e investigación exentos de cualquier discriminación por razón de sexo y orientación sexual o de género, así como de violencia de género. En el mismo se ha desarrollado la composición y el funcionamiento de una “Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género” paritaria, y constituida por integrantes que están en posesión de una formación suficiente relativa a temas relacionados con la discriminación por razón de género y, en particular, sobre violencia de género en el trabajo.

La citada Comisión ha aplicado el Protocolo en una ocasión desde el año 2019, ya que las partes implicadas eran integrantes de la comunidad universitaria. En este documento se establece en su artículo 20 que “cuando se ponga de manifiesto la existencia de una situación de violencia de género entre una persona vinculada a la Universidad de Málaga, con personas ajenas a la misma, la persona responsable de la Unidad de

“Igualdad ofrecerá a la víctima información sobre los recursos y servicios disponibles en este ámbito”. Se ha atendido a 17 personas, derivándose las mismas al órgano interno o administración ajena a la UMA procedente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



2.9. FORMACIÓN



2.9.1. PAS: PARTICIPACIÓN EN CURSOS DE FORMACIÓN

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

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

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
GRUPO A1	98	56 (57,1%)	42 (42,9%)	0,86
GRUPO A2	257	130 (50,6%)	127 (49,4%)	0,98
GRUPO C	748	210 (28,07%)	538 (71,9%)	0,44
TOTAL	1.103	396 (35,9%)	707 (64,1%)	1,28

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

CATEGORÍAS PROFESIONALES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	IPRHM
GRUPO A1	48	28 (58,3%)	20 (41,7%)	0,83
GRUPO A2	159	76 (47,8%)	83 (52,2%)	1,04
GRUPO C	476	132 (27,7%)	344 (72,3%)	0,44
TOTAL	683	236 (34,5%)	447 (65,4%)	1,31

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

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

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

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

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

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



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

formación en igualdad de género.

- Proporciona formación al PDI y al PAS para facilitar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y en los proyectos de investigación, innovación y transferencia de conocimiento.





2.10. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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



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

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

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

2.12.

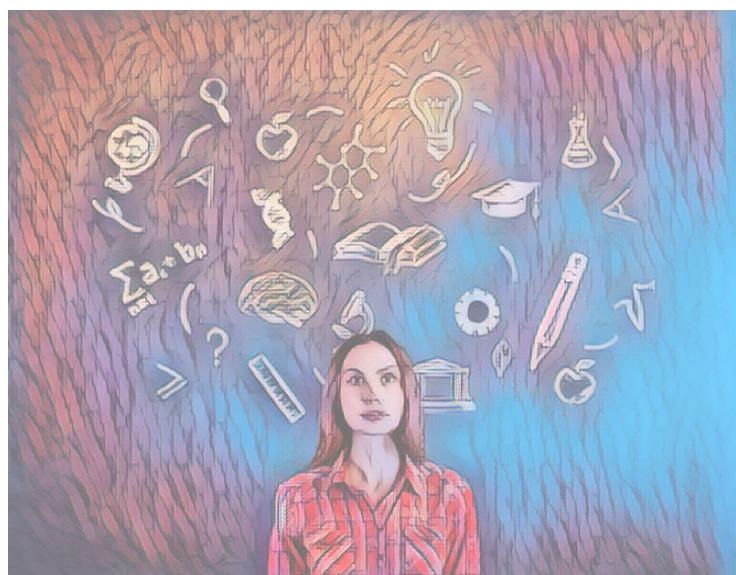


2.12. TRANSFERENCIA DE RESULTADOS Y COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES Y ASOCIACIONES



La transferencia del conocimiento a la sociedad viene marcada como compromiso estatutario de la Universidad de Málaga en su título preliminar. Este proceso de intercambio de datos, informaciones y análisis debe darse necesariamente en las temáticas de igualdad de género en una doble dirección: desde la Universidad a la sociedad y viceversa. En consecuencia, la Academia recoge las sensibilidades, reivindicaciones, logros y retos de la sociedad, colaborando en la construcción de una ciudadanía regida por los principios de justicia y equidad a partir del fomento de espacios de debate y formación donde, junto con entidades del tercer sector sensibles a las cuestiones de género e instituciones públicas (el Ayuntamiento y la Diputación de Málaga, sobre todo) ponen en valor herramientas con que actuar contra las injusticias y cualquier forma de violencia y en pro de la igualdad entre hombres y mujeres.

Bajo esas premisas, la Unidad de Igualdad ha tejido una red colaborativa con instituciones públicas, federaciones y asociaciones durante estos últimos cuatro años, a fin de impulsar acciones que permitan conocer temáticas de interés actual, todas ellas relacionadas (véase tabla 67) con la necesidad de visibilizar las reivindicaciones de las mujeres tanto a nivel internacional como local, en este último caso desde las particularidades del ámbito rural, empresarial, intercultural y deportivo. Dichas temáticas se han centrado, fundamentalmente, en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, con especial interés en los ODS 4 (Educación de calidad), 5 (Igualdad de Género), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), estando muy presentes las violencias sexuales, la coeducación, la corresponsabilidad y la conciliación, así como el despoblamiento de zonas rurales y la sostenibilidad.



Entre los acuerdos con efectos jurídicos firmados por la Universidad de Málaga durante la ejecución del III Plan de Igualdad, propiciados por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social, destacan el protocolo general de actuación con la Coordinadora Andaluza de organizaciones de Mujeres Rurales (COAMUR) y la adhesión de la Universidad de Málaga a la Red Andaluza

de Entidades Conciliadoras, ambas firmadas el 15 de octubre de 2021.

TRANSFERENCIA DE RESULTADOS Y COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES Y ASOCIACIONES

A) ACCIONES Y COLABORACIÓN CON ASOCIACIONES, FEDERACIONES E INSTITUCIONES CONVENIADAS

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

28 de abril 2022. Benamaurel, Granada. Participa VIDAS.

<https://www.youtube.com/watch?v=2HIx2lqr1jw>

I ESTRATEGIA DE CONCILIACIÓN EN ANDALUCÍA.

Reunión mantenida el **13 de mayo de 2021** en la Cámara de Comercio de Málaga. El secretario general de Políticas Sociales y la directora del IAM se reúnen en Málaga con empresas, asociaciones y entidades para avanzar en la elaboración del primer Plan. Participa el VIDAS.

<https://camaramalaga.com/cuatro-de-cada-diez-mujeres-andaluzas-que-no-busca-trabajo-alega-que-es-por-la-falta-de-conciliacion-y-corresponsabilidad/>

CELEBRACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES RURALES Y RECONOCIMIENTO DE LAS MUJERES AGRICULTORAS Y GANADERAS DE LA COMARCA DEL VALLE DEL GUADALHORCE.

14 de octubre de 2022, Salón de Actos del Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce (Pizarra).

DIPUTACIÓN DE MÁLAGA- MUMA

I CICLO DE CONFERENCIAS: "CIBERVIOLENCIA Y GÉNERO".

(Impartido los días 7, 14 y 21 de Mayo de 2021 a las 10:00h, en La Térmica).

- ✓ **7 de mayo:** EL CIBERACOSO EN LAS RELACIONES DE PAREJA. Ana Isabel Cerezo Domínguez Tratamiento criminológico: https://www.youtube.com/watch?v=K8U2kn8_3x
- ✓ **14 de mayo:** RESPUESTA JURÍDICO-PENAL A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO VIRTUAL. Fátima Cisneros Ávila. <https://www.youtube.com/watch?v=ZHSpXhZ2fKE>
- ✓ **21 de mayo:** RECURSOS TELEMÁTICOS DE PROTECCIÓN Y SEGUIMIENTO PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. María José Benítez Jiménez. <https://www.youtube.com/watch?v=ppNM9WLwUV8>

II CICLO DE CONFERENCIAS "CIBERVIOLENCIA Y GÉNERO". Se celebrarán los días 5, 10 y 17 de noviembre de 2021 a las 12:30h en las aulas 3 y 4 del Aulario López Peñalver,

- ✓ **Viernes, 5 noviembre:** "DINÁMICAS DE PODER Y AGRESIVIDAD EN LAS RELACIONES". Arun Mansukhani. <https://www.youtube.com/watch?v=y-pA6cSotE>.
- ✓ **Miércoles, 10 noviembre:** "CIBER/ACOSO ESCOLAR: DEL SILENCIO A LA ACCIÓN DESDE LAS AULAS FEMINISTAS". Laura Triviño y Alejandro Ruiz <https://www.youtube.com/watch?v=graCvYho42k>
- ✓ **Miércoles, 17 noviembre:** "AJÚSTATE EL CHALECO ¡CIBERNAVEGAMOS!". Esteban González. <https://www.youtube.com/watch?v=Z5-RaA7Te-4>

III CICLO DE CONFERENCIAS "Y GÉNERO: LOS ALGORITMOS DIGITALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO".

26 de abril, en la Facultad de Comercio y Gestión, de 9.30 a 13.30 horas.

"EL PROCESO DE APRENDIZAJE DEL ALGORITMO DIGITAL DESDE UNA PERSPECTIVA TÉCNICA Y DE GÉNERO". Victoriano Giralt García.

"LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO DESDE LA DIGITALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES". María Salas Porras.

"DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL USO DE ALGORITMOS DIGITALES POR PARTE DE LAS EMPRESAS: CASOS REALES". Lucía Aragüez Valenzuela.

<https://www.youtube.com/watch?v=0JWoKmHF-3o>

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (IAM)	FIRMA DE LA ADHESIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA A LA RED ANDALUZA DE ENTIDADES CONCILIADORAS. 15 de octubre de 2021. https://www.uma.es/sala-de-prensa/noticias/la-uma-se-suma-la-celebracion-del-dia-internacional-de-las-mujeres-rurales/
SERVICIO DE ORDENACIÓN EDUCATIVA TERRITORIAL DE MÁLAGA. GABINETE CONVIVENCIA E IGUALDAD	“DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”. Del 3 de diciembre de 2021 al 10 de enero de 2022 . Edificio de la Delegación de Educación. Conmemoración del 3 de diciembre. Exposición de los materiales del grupo de trabajo: ✓ “Mujer y Diversidad funcional”. ✓ “Diversas capacidades (in) visibles del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social”.
B) ACCIONES Y COLABORACIÓN CON ASOCIACIONES, FEDERACIONES E INSTITUCIONES NO CONVENIADAS	
AULA DE DEBATE UMA	JORNADA POR LA MUJER. MESA REDONDA Y DEBATE DE EXHIBICIÓN. 18 de marzo de 2022 , 12:00h a 16:00h. Facultad de Comercio y Gestión. Salón de Actos. https://www.instagram.com/p/CbJA5WDMo_E/?hl=es
ASOCIACIÓN DE MUJERES FEMINISTA PUNTOS SUBVERSIVOS	Seminario “DEL FEMINISMO LOCAL AL GLOBAL. LA CEDAW Y SU IMPULSO AL EJERCICIO EFECTIVO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES” . Impartido por Alda Facio del 8 al 10 de octubre de 2021 en la Residencia Universitaria Alberto Jiménez Fraud.
ÁGORA, FEDERACIÓN PROVINCIAL DE ASOCIACIONES DE MUJERES DE MÁLAGA	Proyecto “A TRAVÉS DEL ESPEJO” sobre conciliación y corresponsabilidad. Febrero-marzo de 2022 . Facultades de Psicología, Educación y Filosofía y Letras.
DOSTA. ASOCIACIÓN CON ALMA GITANA	Conferencia Historia del pueblo y debate “APOSTANDO POR MEJORAS” . 20 de mayo de 2019 . Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo. “SOMOS VISIBLES. MUJERES GITANAS REFERENTES” . I Simposio Universidad de Málaga. 17 de octubre de 2022 , 10.00h. Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo.
FEDERACIÓN ANDALUZA DE BALONMANO. DELEGACIÓN EN MÁLAGA. UNIDAD DE IGUALDAD	TORNEO DE BALONMANO FEMENINO EN CATEGORÍA CADETE. 26 de noviembre de 2022 . Complejo Deportivo Universidad de Málaga.
FEDERACIÓN SECRETARIADO GITANO	Campaña “EL RETO DE MAÑANA” y mesa redonda sobre EXPERIENCIAS DE PERSONAS GITANAS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO” . 22 de marzo de 2022 , Carpa Espacio Solidario del Festival de Cine de la Plaza de la Merced (Jennifer Amador Camacho, Técnica de Igualdad).



3. IV PLAN

La comisión negociadora del III Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga, aprobada en la sesión del Consejo de Gobierno del 23 de julio de 2019, ha funcionado como comisión de seguimiento del Plan. El Consejo de Gobierno de la Universidad de Málaga aprobó la nueva composición de la comisión, paritaria y equilibrada, en su sesión de 20 de diciembre de 2022. Presidida por la vicerrectora de Igualdad, Diversidad y Acción Social, conforman la comisión un vocal por el estudiantado (hombre) y 10 en representación de la administración (4 mujeres y 6 hombres) y 9 en representación del personal (8 mujeres y 1 hombre), siendo en total 12 mujeres y 8 hombres con voz y voto. La misma comisión, encargada del seguimiento de la ejecución del III Plan, ha ejercido la función de negociación del IV Plan. La primera sesión de negociación, centrada en el diagnóstico de situación, tuvo lugar el 7 de noviembre de 2022. Le siguió una reunión el 1 de diciembre que se centró en la evaluación del Plan de Igualdad y otra el 25 de enero, en la que se aprobaron tanto el IV Diagnóstico como el IV Plan de Igualdad.

Finalmente, la comisión ha acordado un plan de 9 ejes y 76 medidas. Se ofrece a continuación el IV Plan con concreción del plazo de ejecución y de los indicadores correspondientes. En atención al artículo 8 del Real Decreto 901/2020, entre tales medidas se cuenta la de aprobarse un reglamento que regule la composición y funcionamiento de una Comisión de Igualdad que, paritaria y equilibrada, se encargue tanto del seguimiento y revisión periódica del plan como de la negociación del siguiente (medida 9.1.). En dicho reglamento se especificará asimismo el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieren surgir en el ejercicio de sus competencias. En todo caso, la comisión de seguimiento, en atención al artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, realizará al menos una evaluación intermedia del despliegue del plan en vigor (medida 9.2.).



IV PLAN DE IGUALDAD DE LA UMA





EJE 1. VISIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

EJE 1. VISIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Medida 1.1. Presentar y difundir el IV Plan de Igualdad.	1. Nº y concreción de acciones llevadas a cabo para la difusión.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad	2023
Medida 1.2. Difundir las actuaciones realizadas por la Unidad de Igualdad entre las autoridades académicas y el conjunto de la comunidad universitaria.	1. Nº de actividades de difusión realizadas.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad	Anualmente
Medida 1.3. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género.	1. Financiación anual.	Gerencia	Anualmente
Medida 1.4. Difundir el <i>Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género de la UMA</i>.	1. Nº de acciones realizadas para difundir el protocolo.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Centros	Anualmente
Medida 1.5. Difundir el <i>Protocolo de actuación en casos de transexualidad, transgeneridad e intersexualidad de la UMA</i>.	1. Nº de acciones realizadas para difundir el protocolo.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Centros	Anualmente

<p>Medida 1.6. Consolidar las políticas de igualdad de género en el Observatorio de Resultados (Portal de Transparencia) de la Universidad de Málaga.</p>	<p>1. Publicación de los datos desagregados por sexo. 2. Incorporación de los indicadores pertinentes del Plan de Igualdad en el portal.</p>	<p>Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Medida 1.7. Visibilizar premios y reconocimientos que recaen en mujeres pertenecientes a los distintos colectivos UMA.</p>	<p>1. Crear un espacio en la web de la Unidad de Igualdad donde listar e informar de los premios y reconocimientos. 2. Nº de notas de prensa y noticias en la web de la UMA.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Vicerrectorado con competencias en Comunicación / Servicio de Comunicación</p>	<p>1. 2023 2. Anualmente</p>
<p>Medida 1.8. Impulsar el reconocimiento de doctorados <i>honoris causa</i> a mujeres.</p>	<p>1. Nº de mujeres investidas.</p>	<p>Rector o rectora Centros Departamentos Institutos de Investigación</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Medida 1.9. Promover la participación de las mujeres en actividades deportivas, sean o no competitivas.</p>	<p>1. Nº y concreción de actividades organizadas. 2. Nº de participantes, desagregado por sexo.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Deporte / Servicio de Deportes</p>	<p>Anualmente</p>

<p>Medida 1.10. Consolidar el uso de un lenguaje e imagen corporativa igualitarios, siguiendo el estilo y las indicaciones de la “Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga”, en la normativa, en las comunicaciones institucionales, en la web y en las redes sociales de la UMA.</p>	<p>1. Confirmación de su uso.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Secretaría General Vicerrectorados y órganos asimilados Servicio de Comunicación Centros Departamentos</p>	<p>2026</p>
<p>Medida 1.11. Garantizar la nomenclatura con denominación inclusiva de los puestos incluidos en la RPT.</p>	<p>1. Nº y concreción de los puestos de trabajo con denominación inclusiva. 2. Porcentaje de puestos con denominación inclusiva sobre el total.</p>	<p>Gerencia</p>	<p>2026</p>
<p>Medida 1.12. Visibilizar la movilidad internacional del personal femenino</p>	<p>1. Nº y porcentaje de mujeres en estancias internacionales de formación, docencia, investigación y cooperación 2. Nº y porcentaje de mujeres que coordinan proyectos de internacionalización</p>	<p>Vicerrectorados con competencias en Investigación e Internacionalización</p>	<p>2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)</p>

Medida 1.13. Visibilizar la presencia femenina en las iniciativas emprendedoras	1. Nº y porcentaje de mujeres en iniciativas emprendedoras por sector de actividad. 2. Nº de mujeres que coordinan iniciativas emprendedoras colectivas.	Vicerrectorado con competencias en Emprendimiento	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 1.14. Visibilizar las políticas de igualdad de género en los centros.	1. Nº de cargos académicos con denominación específica de género. 2. Nº de comisiones de igualdad de género creadas en los centros.	Centros	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 1.15. Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos, vigilancia e implementación de medidas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.	1. Informe sobre riesgos laborales y psicosociales de hombres y mujeres.	Gerencia / Servicio de Prevención	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)



EJE 2. SENSIBILIZACIÓN



EJE 2. SENSIBILIZACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARI
Medida 2.1. Conmemorar institucionalmente el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero), el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional por la Eliminación de la Violencia de Género contra las Mujeres (25 de noviembre).	1. Celebración anual de los actos conmemorativos. 2. Elaboración de un calendario conjunto de actividades realizadas en la UMA en torno a las tres efemérides.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Vicerrectorado con competencias en Investigación	Anualmente
Medida 2.2. Desarrollar una política cultural que contribuya a la consecución de la igualdad de género.	1. Nº y concreción de actividades organizadas.	Vicerrectorado con competencias en Cultura	Anualmente
Medida 2.3. Incluir el impacto de género entre los criterios para la adjudicación de los proyectos internacionales de cooperación al desarrollo.	1. Aprobación del cambio normativo. 2. Nº y concreción de proyectos que cumplen el criterio de la contribución a la reducción de desigualdades de género. 3. Porcentaje de proyectos que lo cumplen.	Vicerrectorado con competencias en Relaciones Internacionales	1. 2024 (evaluación intermedia) 2. y 3. Anualmente

Medida 2.4. Consolidar la Red de Igualdad de la UMA, con representación de todos los sectores de la comunidad universitaria.	1. Nº de reuniones realizadas. 2. Nº y concreción de las acciones realizadas.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad	Anualmente
Medida 2.5. Consolidar un sistema de ayudas para iniciativas en materia de igualdad dirigidas a quienes integran la comunidad universitaria.	1. Convocatoria anual. 2. Nº de personas solicitantes, desagregadas por sexo. 3. Nº de personas beneficiadas, desagregadas por sexo.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad	Anualmente
Medida 2.6. Promover la sensibilización de los hombres en la lucha por la igualdad y la realización de actividades en las que se reflexione y trabaje en torno al concepto de masculinidades igualitarias.	1. Nº y concreción de acciones realizadas.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Vicerrectorado con competencias en Cultura Centros	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 2.7. Promover el conocimiento y el respeto de la diversidad de orientaciones e identidades sexuales.	1. Nº y concreción de acciones realizadas.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Vicerrectorado con competencias en Cultura Centros	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)

<p>Medida 2.8. Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LOIMH 3/2007.</p>	<p>1. Inclusión de la medida en los nuevos contratos.</p>	<p>Gerencia / Servicio de Contratación</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Medida 2.9. Consolidar los premios Victoria Kent y Carmen de Burgos.</p>	<p>1. Concesión de los premios.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Medida 2.10. Fomentar actuaciones de promoción de la salud con perspectiva de género en el marco del programa UMA Saludable.</p>	<p>1. Nº de actuaciones llevadas a cabo.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Gerencia / Servicio de Prevención Vicerrectorados con competencias en Cultura y Deporte Vicerrectorado con competencias en Estudiantado</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Medida 2.11. Divulgar la legislación vigente en materia de igualdad de género entre la comunidad universitaria.</p>	<p>1. Nº y concreción de actividades realizadas.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad</p>	<p>Anualmente</p>

EJE 3. DOCENCIA



EJE 3. DOCENCIA

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Medida 3.1. Aumentar y consolidar la temática de género en los planes de estudio de Grado y de Máster.	1. Contenidos de género en los planes de estudio aprobados o modificados durante la vigencia del IV Plan. 2. Competencias transversales de género en dichos planes.	Centros Departamentos	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 3.2. Promover la docencia y la investigación en género en la programación de Doctorado.	1. Nº y concreción de actividades formativas realizadas. 2. Puesta en marcha de un programa de Doctorado específico	Escuela de Doctorado	1. Anualmente 2. 2023
Medida 3.3. Incluir la perspectiva de género en la oferta de enseñanzas propias.	1. Nº de enseñanzas propias con perspectiva de género.	Vicerrectorado con competencias en Enseñanzas Propias	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 3.4. Aprobar proyectos de innovación educativa con perspectiva de género.	1. Nº de proyectos con perspectiva de género.	Vicerrectorado con competencias en Innovación Educativa	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)

Medida 3.5. Incluir la perspectiva de género en la oferta de cursos y encuentros académicos.	1. Nº de cursos con perspectiva de género, desagregados por rama del conocimiento. 2. Nº de encuentros con perspectiva de género.	Vicerrectorados Fundación Universidad de Málaga Centros Departamentos	Anualmente
Medida 3.6. Consolidar la convocatoria de Distintivos I e I+.	1. Nº y concreción de titulaciones que han obtenido el reconocimiento.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad	Anualmente
Medida 3.7. Promover el uso no sexista del lenguaje y la inclusión de la perspectiva de género en las guías docentes de los estudios de Grado y de Máster.	1. Nº de actuaciones realizadas. 2. Nº de titulaciones que obtienen el Distintivo por cada concepto. 3. Redacción con lenguaje inclusivo de las competencias en PROA.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Vicerrectorado con competencias en títulos de Grado y Posgrado Centros Departamentos	1. y 2. Anualmente 3. 2023
Medida 3.8. Emprender acciones de captación de alumnado femenino en las enseñanzas masculinizadas y masculino en las feminizadas.	1. Nº y concreción de acciones realizadas. 2. Realización de un campamento tecnológico sensibilizando en las primeras etapas educativas para eliminar la brecha de género en el acceso a los grados tecnológicos.	Vicerrectorado con competencias en Estudiantado Centros	Anualmente

<p>Medida 3.9. Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en tareas de coordinación de grados, de másteres y de programas de Doctorado.</p>	<p>1. Nº de personas en las coordinaciones, desagregadas por sexo.</p>	<p>Escuela de Doctorado Centros</p>	<p>2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)</p>
--	--	---	---



EJE 4. INVESTIGACIÓN



EJE 4. INVESTIGACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Medida 4.1. Consolidar la línea de investigación de estudios de género en el Plan Propio de Investigación.	1. Nº de proyectos financiados. 2. Porcentaje del presupuesto destinado.	Vicerrectorado con competencias en Investigación	Anualmente
Medida 4.2. Fomentar la presencia de mujeres en actividades de investigación.	1. Nº y concreción de acciones realizadas. 2. Nº y porcentaje de mujeres que dirigen tesis doctorales. 3. Nº y porcentaje de mujeres investigadoras principales en proyectos competitivos.	Vicerrectorado con competencias en Investigación / OTRI	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 4.3. Regular un sistema de evaluación de proyectos de investigación desde la perspectiva de género.	1. Incorporación de criterios de evaluación con perspectiva de género en la normativa correspondiente para los proyectos que se soliciten en convocatorias del Plan Propio de Investigación. 2. Aplicación del coeficiente de Compensación Curricular por Cuidados (CCC) en las convocatorias de contratación de jóvenes doctores y en los procesos de evaluación de proyectos del Plan Propio de Investigación.	Vicerrectorado con competencias en Investigación	2023

<p>Medida 4.4. Definir medidas que faciliten la reincorporación a la investigación de profesionales que la hayan interrumpido por cuidado de menores o personas dependientes.</p>	<p>1. Concreción de las medidas.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Investigación Vicerrectorado con competencias en Ordenación Académica</p>	<p>2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)</p>
<p>Medida 4.5. Mantener actualizado el Repositorio Científico de Igualdad de Género de la UMA.</p>	<p>1. Cumplimiento de la medida.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Investigación</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Medida 4.6. Consolidar la convocatoria anual de premios a los mejores TFG y TFM en igualdad de género y diversidad sexual.</p>	<p>1. Concesión de los premios.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Medida 4.7. Consolidar el Instituto Universitario de Investigación de Género e Igualdad en la UMA.</p>	<p>1. Medidas adoptadas.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Vicerrectorado con competencias en Investigación</p>	<p>2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)</p>

EJE 5. ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONALES Y REPRESENTACIÓN



EJE 5. ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONALES Y REPRESENTACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Medida 5.1. Incluir materias relativas a la igualdad de género en los temarios de las ofertas públicas de empleo para el acceso a todas las escalas y categorías de administración de la UMA.	1. Nº y concreción de temarios con contenidos de igualdad incorporados. 2. Porcentaje de convocatorias en que se han incorporado.	Gerencia Órganos de representación del personal	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 5.2. Presentar desagregado por sexo el número de personas aspirantes y seleccionadas en las convocatorias públicas de la UMA.	1. Porcentajes de mujeres y hombres entre las personas aspirantes. 2. Porcentajes de mujeres y hombres entre las personas seleccionadas.	Vicerrectorado con competencias en Personal Docente e Investigador Gerencia	Anualmente
Medida 5.3. Evaluar la aplicación del coeficiente de Compensación Curricular por Cuidados (CCC).	1. Convocatorias de contratación en que se ha aplicado el CCC. 2. Nº de personas que han acreditado conciliación en sus solicitudes de contratación, desglosadas por sexo. 3. Nº de personas que han acreditado conciliación en sus solicitudes de proyecto de investigación, desglosadas por sexo.	Vicerrectorado con competencias en investigación	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)

Medida 5.4. Hacer el seguimiento de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los órganos de gobierno de la UMA.	1. Composición, por sexo, de los órganos de gobierno, tanto unipersonales, por designación o electos, como colegiados.	Rector/a Centros Departamentos Institutos Universitarios de Investigación	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 5.5. Hacer el seguimiento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal y en las mesas de negociación de la UMA.	1. Composición, por sexo, de la Junta de PAS, la Junta de PDI y los Comités de Empresa del PAS y del PDI. 2. Composición, por sexo, de la Mesa General de Negociación, la Mesa de Negociación del PAS y la Mesa de Negociación del PDI.	Órganos de representación del personal Vicerrectorado con competencias en Personal Docente e Investigador Gerencia	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 5.6. Hacer el seguimiento de la representación equilibrada entre mujeres y hombres en tribunales y comisiones de valoración en las convocatorias de oposiciones y concursos de plazas convocadas para el PDI y PAS.	1. Composición, por sexo, de tribunales y comisiones.	Vicerrectorado con competencias en Personal Docente e Investigador Gerencia Departamentos	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 5.7. Hacer el seguimiento de la representación equilibrada entre mujeres y hombres en las comisiones de centro y de servicios centrales.	1. Composición, por sexo, de las comisiones académicas y de calidad de los centros. 2. Composición, por sexo, de las comisiones que responden a las competencias específicas de los vicerrectorados y órganos asimilados.	Vicerrectorados Centros	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)

Medida 5.8. Hacer el seguimiento de la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los consejos de estudiantes.

1. Composición, por sexo, de los consejos de estudiantes de los centros.
2. Composición, por sexo, del CEUMA.

CEUMA

2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)



EJE 6. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE



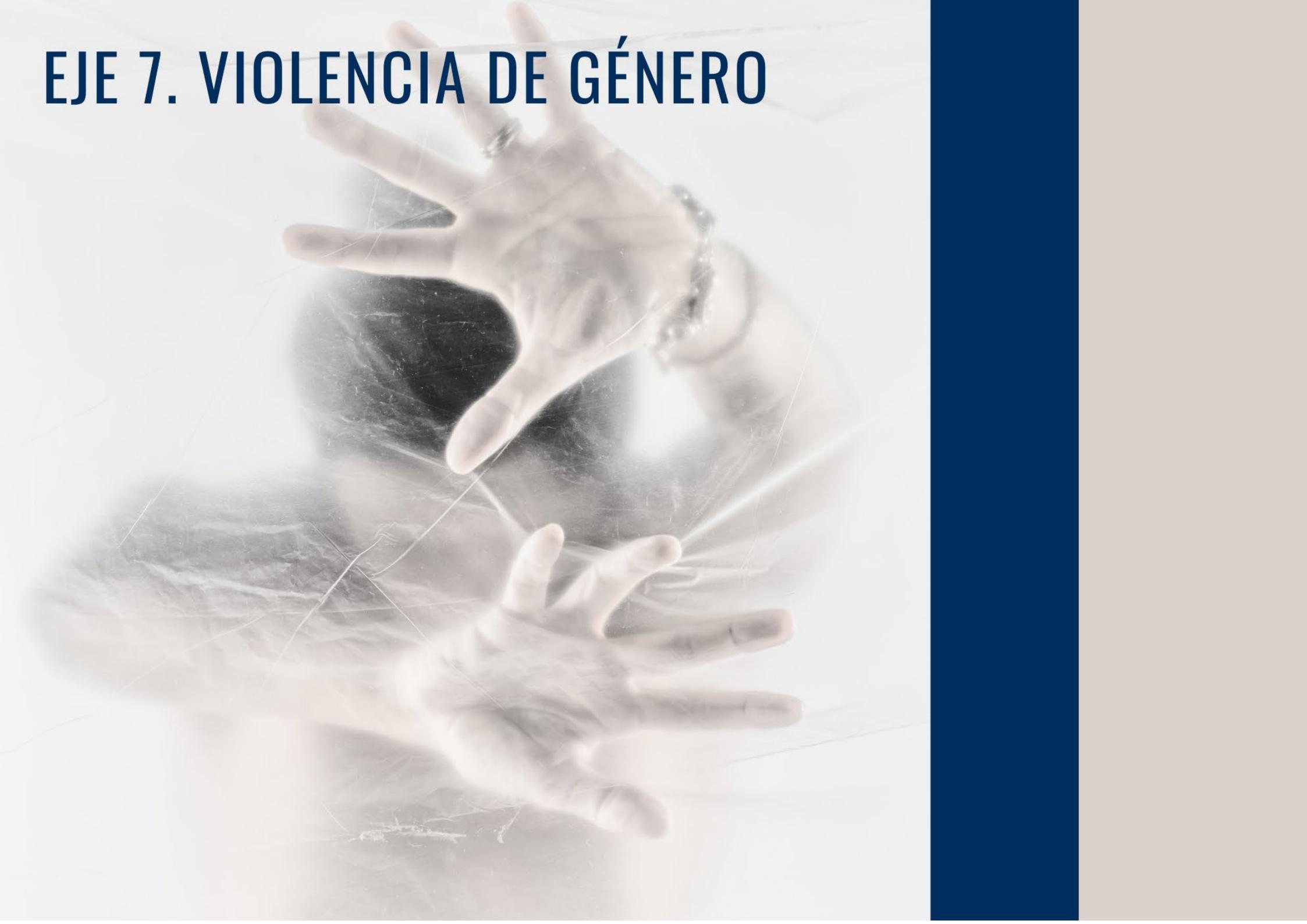
EJE 6. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARI
Medida 6.1. Facilitar la flexibilización y adaptación del horario laboral (docente en el caso del PDI) a las necesidades de conciliación por cuidado de menores o de personas dependientes, en la medida en que cuestiones objetivas lo permitan.	1. Nº de solicitudes de flexibilización y adaptación presentadas por el PAS y por el PDI, desagregadas por sexo. 2. Nº de solicitudes resueltas por el órgano responsable, desagregadas por sexo.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Gerencia Centros Departamentos	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 6.2. Contemplar en la normativa correspondiente que el desarrollo de actividades de formación dirigidas al PAS y al PDI haya de tener lugar en horario y formato (presencial y/o virtual) que permitan la conciliación, especialmente en los cursos de promoción.	1. Regulación de la medida.	Vicerrectorado con competencias en Formación	2023
Medida 6.3. Promover que el horario y el formato (presencial y/o virtual) de las reuniones tengan en consideración las obligaciones de conciliación de las personas que hayan de participar en las mismas.	1. Regulación de la medida por cualquier procedimiento pertinente (en reglamentos, circulares, etc.) por parte de las instancias convocantes.	Vicerrectorados y órganos asimilados Órganos de representación Centros Departamentos	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)

<p>Medida 6.4. Favorecer el intercambio de los horarios entre integrantes de una misma unidad laboral por motivos relacionados con la conciliación.</p>	<p>1. Regulación de la medida. 2. Nº y concreción de intercambios resueltos por este motivo, desagregados por el sexo de la persona solicitante.</p>	<p>Gerencia</p>	<p>1.2023 2. Anualmente</p>
<p>Medida 6.5. Facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes, promoviendo los servicios necesarios (escuela infantil, campus de verano y de Semana Blanca) y/o las subvenciones y ayudas para su consecución.</p>	<p>1. Nº de solicitudes presentadas y resueltas positivamente, desagregadas por sexo. 2. Nº de personas beneficiarias de las ayudas y subvenciones, desagregadas por sexo.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Vicerrectorado con competencias en Deporte - Servicio de Deportes-</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Medida 6.6. Promover el establecimiento de ayudas sociales al personal de la Universidad con menores o dependientes a su cargo, según criterios establecidos, atendiendo en especial a familias monoparentales y a personas con discapacidad acreditada igual o superior al 33%.</p>	<p>1. Nº de ayudas con estas medidas. 2. Nº de personas solicitantes, desagregadas por sexo. 3. Nº de personas beneficiarias, desagregadas por sexo.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad y Acción Social</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Medida 6.7. Dar preferencia para participar en actividades de formación a las personas que se reincorporen al servicio activo procedentes de permisos de maternidad/paternidad o de una excedencia por razones de guarda legal y atención a dependientes.</p>	<p>1. Regulación de la medida 2. Incorporación de la casilla correspondiente en el formulario de solicitud. 3. Nº de personas que disfrutan de la medida, desagregadas por sexo</p>	<p>Servicio de Formación</p>	<p>1. 2023 2. 2023 3. Anualmente</p>

<p>Medida 6.8. Adoptar medidas que ayuden a compatibilizar las estancias de investigación y de internacionalización con el cuidado de ascendientes y descendientes, atendiendo en especial a familias monoparentales y a personas con discapacidad acreditada igual o superior al 33%.</p>	<p>1. Nº y concreción de medidas adoptadas.</p>	<p>Vicerrectorados con competencia en Investigación y Transferencia Vicerrectorado con competencias en Internacionalización</p>	<p>2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)</p>
<p>Medida 6.9. Incluir zonas de lactancia en los distintos espacios universitarios.</p>	<p>1. Nº de zonas de lactancia.</p>	<p>Centros y edificios de servicios centrales</p>	<p>2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)</p>
<p>Medida 6.10. Actualizar la publicación de medidas y recursos de conciliación disponibles en la UMA.</p>	<p>1. Realización efectiva y permanente de la medida en el espacio web correspondiente de la Unidad de Igualdad.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad</p>	<p>Anualmente</p>
<p>Medida 6.11. Valorar entre los criterios para la contratación o subcontratación por parte de la UMA que las empresas o entidades promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género, así como la conciliación de la vida laboral y personal de su plantilla.</p>	<p>1. Nº y porcentaje de empresas contratadas con plan de igualdad vigente o con cláusulas de igualdad incorporadas en sus convenios colectivos. 2. Nº y porcentaje de concursos cuyos pliegos de condiciones incluyen cláusulas sociales de igualdad.</p>	<p>Gerencia</p>	<p>Anualmente</p>

EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO



EJE 7. VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Medida 7.1. Adaptar el <i>Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género en la UMA</i> a la ley de convivencia universitaria.	1. Ejecución de la medida 2. Nº de veces que se pone en marcha el Protocolo, con especificación del sexo de las personas afectadas.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad	1. 2023 2. 2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 7.2. Proporcionar recursos para la orientación, la atención psicológica y la derivación en caso necesario de las personas que hayan sido objeto de discriminación, acoso o agresión por razón de género.	1. Nº de personas atendidas por el Servicio de Atención Psicológica en relación con la medida, desagregadas por sexo. 2. Nº de personas derivadas por la Unidad de Igualdad a las entidades externas a la UMA. competentes	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad / Servicio de Atención Psicológica	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 7.3. Emprender iniciativas de prevención de la violencia contra las mujeres a lo largo de cada curso académico y para toda la comunidad universitaria.	1. Nº y concreción de campañas realizadas.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Centros Departamentos	Anualmente

Medida 7.4 Impulsar la formación afectivo-sexual entre el estudiantado y promover relaciones igualitarias y libres de violencias de género.	1. Nº y concreción de actividades realizadas. 2. Nº de personas participantes, desagregadas por sexo.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad y Diversidad / Unidad de Igualdad / Servicio de Atención Psicológica Centros Departamentos	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 7.5. Realizar cursos de formación en materia de violencia de género para PDI, PAS y estudiantado.	1. Nº de cursos realizados. 2. Nº de personas participantes, desagregadas por sexo.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Vicerrectorado con competencias en Estudiantes Servicio de Formación	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 7.6. Crear un reconocimiento de “Espaces Universitarios Libres de Violencia de Género”.	1. Convocatoria bianual	Vicerrectorado con competencias en igualdad / Unidad de Igualdad	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)

EJE 8. FORMACIÓN

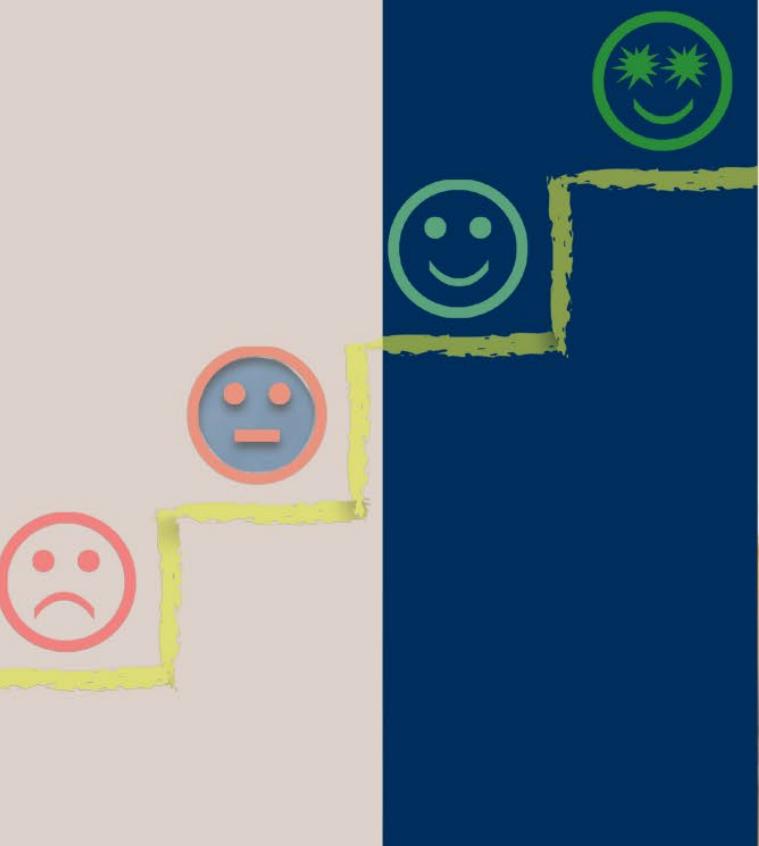


EJE 8. FORMACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Medida 8.1. Incluir contenidos sobre igualdad de género en el Plan de Formación del personal de la UMA.	1. Nº y concreción de cursos impartidos con contenidos de género. 2. Nº de participantes, desagregado por sexo.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Servicio de Formación	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 8.2. Formación específica en el uso del lenguaje inclusivo en los planes de formación de PAS y PDI y en cursos y talleres dirigidos al estudiantado.	1. Nº y concreción de cursos impartidos. 2. Nº de participantes, desagregado por sexo.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Servicio de Formación	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)
Medida 8.3. Formación específica en el uso del lenguaje inclusivo dirigida a quienes administran webs y redes sociales.	1. Nº y concreción de cursos impartidos. 2. Nº de participantes, desagregado por sexo.	Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Vicerrectorado con competencias en Comunicación	2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)

<p>Medida 8.4. Proporcionar formación al PDI para facilitar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia y en los proyectos de investigación, innovación y transferencia de conocimiento.</p>	<p>1. Nº y concreción de cursos impartidos. 2. Nº de participantes, desagregado por sexo y campo del conocimiento.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad Vicerrectorado con competencias en Investigación Vicerrectorado con competencias en Estudios</p>	<p>2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)</p>
<p>Medida 8.5. Ofrecer a las representaciones de estudiantes formación específica para que lideren el compromiso con la igualdad de género.</p>	<p>1. Nº y concreción de cursos de formación ofrecidos. 2. Nº de participantes, desagregado por sexo y campo del conocimiento.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Estudiantes Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad</p>	<p>2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)</p>
<p>Medida 8.6. Promover la oferta formativa en igualdad de género a efectos de su incorporación a los Suplementos Europeos al Título.</p>	<p>1. Nº y concreción de actividades de formación en igualdad de género reconocidas. 2. Nº de personas a quienes se reconoce la formación, desagregadas por sexo y campo del conocimiento.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad</p>	<p>2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)</p>
<p>Medida 8.7. Proporcionar formación específica a las personas integrantes de los órganos de gobierno de la UMA, tanto colegiados como unipersonales.</p>	<p>1. Nº de acciones formativas realizadas. 2. Nº de participantes, desagregado por sexo.</p>	<p>Vicerrectorado con competencias en Igualdad / Unidad de Igualdad</p>	<p>2024 (evaluación intermedia) y 2026 (evaluación final)</p>

EJE 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



EJE 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Medida 9.1. Elaborar un reglamento que regule la composición y funcionamiento de la Comisión de Igualdad, que, paritaria y equilibrada, se encargue tanto del seguimiento del plan como de la negociación del siguiente.	1. Ejecución de la medida.	Comisión de Igualdad	2024
Medida 9.2. Elaborar el Informe de Seguimiento del Plan en su segundo año de vigencia.	1. Realización y aprobación de la evaluación intermedia por la Comisión de Igualdad.	Comisión de Igualdad	2024 (evaluación intermedia)
Medida 9.3. Elaborar el Diagnóstico de igualdad de la UMA, en el que consten 1) la evaluación de las medidas del IV Plan, 2) la distribución por categoría profesional del personal y por rama de conocimiento del estudiantado, y 3) la auditoría salarial.	1. Realización y aprobación del informe final, con inclusión de posibles medidas adicionales.	Comisión de Igualdad	2026 (evaluación final)

DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

***ANEXO I:
AUDITORÍA
SALARIAL***





INDICE

1.....	INTRODUCCIÓN
	41
2.AUDITORÍA SALARIAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	
	42
A) DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS DISTINTAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.....	42
B) <i>REPERCUSIÓN DE LOS COMPLEMENTOS VINCULADOS A LA INVESTIGACIÓN LA TRANSFERENCIA Y LA GESTIÓN</i>	46
C) DEDICACIÓN	47
3.AUDITORÍA SALARIAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	
	49
A) <i>DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES (GRUPOS Y SUBGRUPOS)</i>	49
B) <i>DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PERSONAL LABORAL</i>	50
C) <i>DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PERSONAL FUNCIONARIO</i>	51
D) <i>DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN SUELDO Y COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (TRIENIOS)</i>	52



1. INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto que, en la universidad pública, en términos generales, no se presentan desequilibrios salariales, porque rigen los principios de igualdad, mérito y capacidad y existe una regulación normativa de salarios que hace que la mayoría de los conceptos retributivos deriven de la regulación legal o reglamentaria, también es cierto que la retribución final percibida por hombres y mujeres queda condicionada por una variedad de factores que resulta imprescindible visibilizar.

Precisamente esta singularidad que se produce en el ámbito universitario, en el que tanto el régimen jurídico como la categoría profesional vienen determinados normativamente, hace innecesaria la valoración de puestos de trabajo en los términos que se requieren para las auditorías salariales en el sector privado.

La realización de una auditoría salarial en la universidad pública, debe atender al registro retributivo con inclusión de todo el personal desglosado por sexo y calculando la media aritmética de lo percibido por cada categoría profesional y/o escala, grupo y subgrupo, teniendo en cuenta que, si bien en la cuantía del sueldo no existe diferencia, sí que puede existir, en el caso del PDI, en relación a la percepción de complementos relacionados con la antigüedad, la productividad investigadora o el cargo que ocupa, y los relacionados con la antigüedad y cargo en el caso del PAS. Existiendo, en ambos casos, una brecha relacionada con la consecución de las categorías profesionales más altas.

En la Universidad de Málaga, como ocurre en el resto de las universidades públicas, no puede hablarse *stricto sensu* de brecha salarial discriminatoria, pero sí de la existencia de factores que pueden incidir, de modo directo en algunos casos e indirecto en otros, en la generación de diferencias retributivas en los salarios medios en las diferentes categorías.

Para la realización del análisis y sobre la base de la liquidación presupuestaria del ejercicio 2021, se ha llevado a cabo el estudio de los distintos parámetros incluidos en el sistema de recursos humanos UXXI_RRHH. Esta aplicación, utilizada por la mayoría de universidades públicas, automatiza la gestión de recursos humanos en la Universidad de Málaga y recoge la situación y evolución de la plantilla, tanto de PDI como de PAS.

Partiendo de la utilización de una metodología cuantitativa que nos sitúa en el plano numérico, se han extraído los datos más relevantes para realizar la auditoría salarial. Como resultado de dicho estudio se han identificado aquellos parámetros que resultan significativos para la tipificación de la información que requerimos y que resultan necesarios para conocer la brecha salarial entre hombres y mujeres en el ámbito de esta universidad.

La auditoría salarial debe comprender de modo separado los dos colectivos que prestan servicios en la universidad. En el caso del Personal Docente e Investigador, se ha realizado un análisis por antigüedad, régimen jurídico, dedicación y categoría profesional, mientras que en el caso del Personal de Administración y Servicios el análisis se ha llevado a cabo atendiendo a la antigüedad, régimen jurídico, categoría /escala y grupo.



A continuación, pasamos a realizar dicho análisis con perspectiva de género detallando la brecha salarial que se produce por la existencia de factores indirectos o aparentemente neutros que pueden ser la causa de esas diferencias retributivas.

1. AUDITORÍA SALARIAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

La situación laboral del PDI de la Universidad de Málaga es mayoritariamente funcionariado, aunque con un ligero descenso en los últimos años a favor de las figuras contractuales que suponen también estabilidad en la plantilla.

TABLA 1. Retribución media por sexo y categoría. Brecha salarial.

Categorías	Retribución Media		Brecha	
	Mujeres	Hombres	Importe	%
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	106.627	108.681	-2.054	-2%
CÁTEDRAS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	82.121	84.190	-2.068	-2%
PROFESORADO TITULAR DE UNIVERSIDAD	73.829	75.272	-1.443	-2%
PROFESORADO TITULAR DE ESC. UNIVERSITARI	63.679	63.788	-109	0%
PROFESORADO CONTRATADO DOCTOR	55.950	54.727	1.223	2%
PROFESORADO ASOCIADO	13.323	14.284	-961	-7%
PROFESORADO ASOCIADO CIS	6.231	6.275	-44	-1%
PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR	37.346	37.393	-47	0%
PROFESORADO COLABORADOR	59.500	57.689	1.811	3%
PROFESORADO EMERITO	34.266	28.341	5.925	21%
PROFESORADO SUSTITUTO INTERINO	23.314	23.163	151	1%
PROFESORADO VISITANTE	7.435	9.438	-2.003	-21%

Fuente: Elaboración propia

Analizando los datos que aparecen en la Tabla 1, las diferencias que aparecen no pueden atribuirse a una brecha salarial *strictu sensu* porque las cuantías que se perciben en concepto de sueldos y complementos son las mismas, para ambos géneros, en la universidad. Sin embargo, hay que descender al análisis por categorías profesionales, la percepción de complementos por antigüedad, la productividad investigadora o el complemento de cargo de gestión, para explicar el origen de las diferencias en los salarios medios entre mujeres y hombres.

a) *Diferencias entre hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales.*

Aunque la situación de la mujer en la universidad ha cambiado sustancialmente y no existe aparentemente desigualdad manifiesta en cuanto a la composición de la plantilla en la universidad pública, en todos los estudios que se refieren a la participación en la gestión y la toma de decisiones en el ámbito universitario, así como los que se basan en el análisis presupuestario con perspectiva de género, queda patente que las categorías de mayor responsabilidad y prestigio siguen estando ocupadas principalmente por hombres. En consecuencia, la mayor presencia de hombres en la categoría más alta, las cátedras universitarias, explica parte de la diferencia salarial media.



Según el informe del Ministerio de Universidades *Datos y cifras del Sistema Universitario español 2021-2022*⁹, las mujeres representan el 42,9% de los docentes, situándose esa cifra en el funcionariado en el 36,8%. En cuanto a la edad, según el citado informe, la media del personal docente es de 49,3 años, ascendiendo a 55,4 años en el caso de personal funcionario y a 58,9 en el caso de los Catedráticos de Universidad.

En el caso de la Universidad de Málaga, los hombres representan el 58,96% de la plantilla del PDI de la universidad, lo que obliga a tener en cuenta esta mayor proporcionalidad masculina, trabando una relación de ponderación en atención a esa mayor presencia. Sin embargo, en el análisis pormenorizado de los datos, merece la pena destacar que esa proporción global no se mantiene cuando descendemos al análisis por categorías dentro del colectivo PDI, como se puede ver en la tabla 2.

Tabla 2. Distribución del PDI por categoría y sexo.

Categorías	Número de efectivos			Porcentajes	
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
Funcionario de carrera	459	798	1.257	36,53%	63,47%
CÁTEDRAS DE UNIVERSIDAD	66	273	339	19,53%	80,47%
CÁTEDRAS DE ESCUELA UNIVERSITARIA	12	15	27	44,31%	55,69%
PROFESORADO TITULAR DE UNIVERSIDAD	362	474	836	43,27%	56,73%
PROFESORADO TITULAR DE ESC. UNIVERSITARI	19	36	55	35,20%	64,80%
Personal Laboral	613	743	1.356	45,21%	54,79%
PROFESORADO CONTRATADO DOCTOR	119	110	229	100,1%	99,9%
PROFESORADO ASOCIADO	127	234	361	35,28%	64,72%
PROFESORADO ASOCIADO CIS	34	78	112	30,45%	69,55%
PROFESORADO AYUDANTE DOCTOR	61	58	118	51,23%	48,77%
PROFESORADO EMERITO	3	16	19	16,21%	83,79%
PROFESORADO SUSTITUTO INTERINO	254	236	490	51,90%	48,10%
PROFESORADO VISITANTE	3	0	3	91,28%	8,72%
PROFESORADO COLABORADOR	12	12	24	50,00%	50,00%
Total general	1.072	1.541	2.613	41,04%	58,96%

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar, el porcentaje de hombres que ocupan cátedras de universidad es muy superior (cuatro veces mayor) al de mujeres. En la categoría de titularidades de universidad hay menos diferencias, aunque el porcentaje de mujeres alcanza un 43,27% frente al 56,73% de hombres. Además, en la medida en que se va descendiendo en las categorías profesionales la tendencia a la paridad resulta cada vez más palmaria.

Esta diferente distribución de hombres y mujeres por categorías guarda relación directa con la antigüedad pues, a medida que se asciende en las franjas de edad, la brecha salarial aumenta y viceversa.

⁹ Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2021-2022.

https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Estadisticas/ficheros/DyC_2021_22.pdf

Tabla 3. Pirámide de PDI según edad y categoría

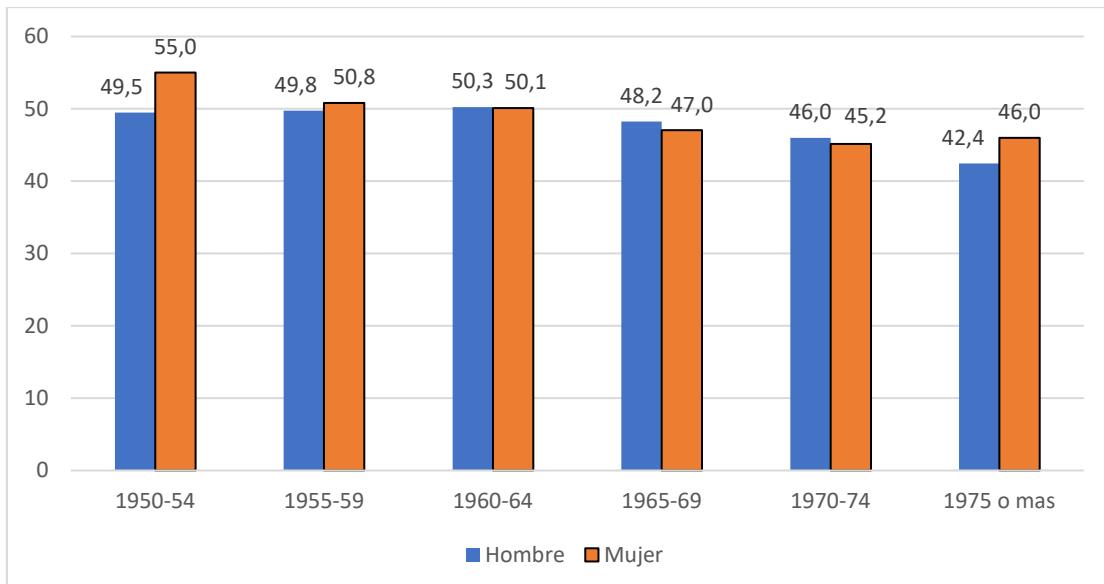

Fuente: elaboración propia

Sin embargo, además de la antigüedad, otro factor determinante es la mayor dificultad que tienen las mujeres para la promoción. Por ejemplo, como muestra la tabla 3, en el intervalo de edad entre 50 y 54 años, los titulares de universidad varones representan el 56%, mientras que las mujeres son el 44% de la categoría.

Aunque en todas las categorías profesionales el peso relativo de los hombres es superior al de las mujeres, donde más se evidencia esas diferencias es en el nivel superior, es decir, en las cátedras de Universidad, aunque también hay que señalar que esa brecha se hace menor a medida que descendemos en la edad de hombres y mujeres.

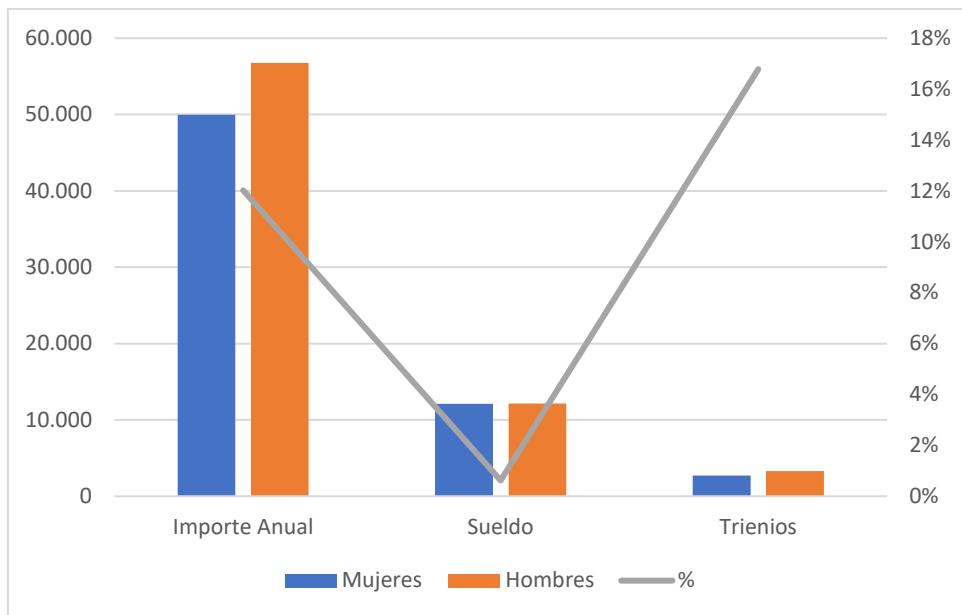
Hay una tendencia a atribuir la mayor diferencia en el número de varones catedráticos al proceso histórico, es decir, a la reciente incorporación de las mujeres a la universidad. Sin embargo, el número de mujeres incorporadas en las décadas de los setenta y ochenta es un número bastante elevado que debiera haber generado un porcentaje de catedráticas superior al actual.

Por lo que habría que explicar esta brecha atendiendo a la media de edad a la que se accede al máximo nivel, siendo superior en el caso de las mujeres (Tabla 4).

Tabla 4. Media de edad a la que se accede a las cátedras.


Fuente: elaboración propia

En consecuencia, la promoción profesional de hombres y mujeres en la carrera universitaria no se desarrolla en términos de igualdad, y este es otro de los factores indirectos que repercuten en la brecha salarial en términos de salario final medio.

Tabla 5. Brecha salarial retribuciones PDI: Importe anual, sueldo y trienios por sexo.


Fuente: elaboración propia

Como conclusión, podemos decir que la brecha entre la retribución de hombres y mujeres no debe hacerse en términos de salario medio, sino que puede explicarse por diferentes factores. Unos de tipo directo como es la menor presencia femenina en las categorías más altas, y otros de tipo indirecto como una más tardía promoción profesional, debido al retraso en la acreditación correspondiente, fruto de las dificultades en la conciliación entre la vida familiar y profesional.

En consecuencia, podemos decir las mujeres tienen más dificultad que los hombres para obtener las acreditaciones a cátedra y también a las plazas que dan acceso a la estabilidad (profesorado contratado doctor), lo que obliga a plantearse un refuerzo por parte de las universidades en las políticas de conciliación.

El déficit de mujeres en las categorías profesionales más altas no es solo cuantitativo, sino también cualitativo, y se dibuja en la evolución académica de mujeres y hombres en el denominado y conocido *modelo de tijera*: al inicio de la carrera académica e investigadora se encuentran más mujeres que varones y según vamos ascendiendo en las categorías académicas e investigadoras se produce la inversión, mayor presencia de hombres y escasa presencia de mujeres.

b) *Repercusión de los complementos vinculados a la investigación la transferencia y la gestión*

El segundo factor que explica la diferencia retributiva media entre hombres y mujeres es la mayor o menor obtención de complementos vinculados a la investigación, transferencia y gestión, para lo cual es preciso diferenciar el salario base de estos complementos (sexenios, complementos autonómicos y complementos por gestión).

Sin duda, las interrupciones por maternidad y cuidados afectan no solo al reconocimiento de sexenios, como se muestra en las tablas 6 y 7, sino también al cumplimiento de otros requisitos necesarios, como las estancias de investigación prolongadas o la asistencia a congresos que constituyen barreras al desarrollo profesional de las mujeres.

Tabla 6. Número de Sexenios de hombres y mujeres.

	Mujer	Hombre	% Mujer	% Mujer
Número de sexenios	1.020	2.236	31%	69%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Importe medio complementos investigación y transferencia.

	Mujer	Hombre	%Mujer	Mujer	Hombre	Brecha
Sexenio de transferencia	59	157	27,3%	1.719	1.749	-1,73%
Sexenio de Investigación	436	744	36,9%	3.507	4.625	-24,17%
Complemento Autonómico	563	883	38,9%	6.351	6.804	-6,65%

Fuente: Elaboración propia

El compromiso de la universidad ha de centrarse, además, en estimular el liderazgo femenino en la investigación para aumentar el número de mujeres investigadoras principales (IP) de proyectos y contratos de investigación, así como en el desarrollo de actividades que puedan favorecer el acceso a los sexenios de transferencia, en los que la propia ANECA ha alertado sobre la tasa de éxito a nivel nacional (44,9% para hombres y 32,4% para las mujeres).

También es digno de mención el montante final de la retribución en el PDI del complemento de gestión (Tabla 8). La menor presencia femenina en los cargos de gestión electos de primera línea tiene también particular trascendencia en las diferencias económicas entre hombres y mujeres.



Tabla 8. Importes medios de complementos retributivos vinculados a la gestión y representación.

	Mujer	Hombre	% mujer	Mujer	Hombre	Brecha
DECANO/A DIRECTOR/A CENTRO	5	12	29%	7.682	7.682	0%
DIRECTOR/A INTERUNIVERSITARIO	1	3	25%	3.326	2.753	21%
DIRECTOR/A DE DEPARTAMENTO	14	58	19%	5.399	5.218	3%
DIRECTOR/A INSTITUTO UNIVERSITARIO	2	4	33%	833	832	0%
PONENTE L.O.G.S.E.	12	8	60%	1.900	1.598	19%
SECRETARIO/A CENTRO	6	8	43%	4.155	4.108	1%
SECRETARIO/A DEPARTAMENTO	31	37	46%	2.725	2.904	-6%
SECRETARIO/A INTERUNIVERSITARIO	2	2	50%	2.994	1.721	74%
VICEDECANO/A-SUBDIRECTOR/A DE CENTRO	44	43	51%	3.983	4.111	-3%
VICERRECTOR/A ADJUNTO/A	19	11	63%	7.685	7.695	0%
VICERRECTOR/A-DIRECTOR/A GENERAL	5	9	36%	9.874	9.871	0%
VICESECRETARIO/A DE CENTRO	7	5	58%	2.558	2.884	-11%

Fuente: Elaboración propia

Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los cargos electos de primera línea decanas y directoras de Centro, mientras que en los de libre designación, vicedecanas, subdirector as, secretarias de departamento, etc. se mantiene la proporción, existiendo una tendencia clara hacia la paridad, que se hace mucho más evidente en los órganos de la universidad designados directamente por el Rector que, por imperativo legal, deben cumplir con la misma.

Sin embargo, en los órganos de decisión de los centros -decanatos y direcciones de centros y departamentos- se observa una gran diferencia en el porcentaje de hombres, con respecto al de mujeres, que desempeñan la labor de decano/as y directores/as de centros, así como en el de directores/as de departamentos, todos ellos cargos electos, así como también en los de directores de institutos de investigación, que suelen recaer en investigadores principales (IP) de Proyectos de Investigación.

c) Dedicación

Por último, conviene resaltar también la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la dedicación del profesorado. El personal docente laboral que no tiene dedicación exclusiva, en concreto en la categoría del profesorado asociado y el profesorado asociado CIS, está integrado mayoritariamente por hombres.

En cambio, en el caso del profesorado sustituto interino, el número de mujeres con dedicación exclusiva es superior al de hombres de lo que se deduce que cuando la mujer trabaja en la universidad la dedicación es absoluta, mientras que existe un mayor porcentaje de hombres para los que la docencia en la universidad es un complemento a su dedicación profesional, como muestra la tabla 9.



Tabla 9. Tabla profesorado asociado y sustituto interino

	Mujeres	Hombres	Total		
	Mujeres	Hombres	Total	%Mujer	%Hombre
PROFESOR ASOCIADO	127	234	361	35,28%	64,72%
PROFESOR ASOCIADO CIS	34	78	112	30,45%	69,55%
PROFESOR SUSTITUTO INTERINO	254	236	490	51,90%	48,10%
Total	416	548	964		
PROFESOR ASOCIADO	127	234	361	35,28%	64,72%
2+2 HORAS		2	2	0,00%	100,00%
3+3 HORAS	15	37	52	29,52%	70,48%
4+4 HORAS	4	9	13	30,77%	69,23%
5+5 HORAS	1	4	5	20,00%	80,00%
6+6 HORAS	107	182	289	37,03%	62,97%
PROFESOR ASOCIADO CIS	34	78	112	30,45%	69,55%
PROFESOR SUSTITUTO INTERINO	254	236	490	51,90%	48,10%
2+2 HORAS	1		1	100,00%	0,00%
3+3 HORAS	11	15	26	41,47%	58,53%
4+4 HORAS	4	2	6	62,51%	37,49%
5+5 HORAS		1	1	0,00%	100,00%
6+6 HORAS	26	30	56	46,92%	53,08%
TIEMPO COMPLETO	213	188	401	53,16%	46,84%

Fuente: Elaboración propia



3. AUDITORÍA SALARIAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Según el informe *Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2021-2022* del Ministerio de Universidades, el Personal de Administración y Servicios (PAS) de las universidades españolas pertenece mayoritariamente al funcionariado, el 64,8%. La presencia de mujeres en este colectivo es del 61,2%, representando el 67,8% del funcionariado y el 44,9% del personal contratado. Por edad, la media del PAS se situó en 50,3 años.

En la Universidad de Málaga, del mismo modo que sucede con el personal PDI, la brecha salarial en la retribución total media del PAS, como muestra la Tabla 10, no puede atribuirse a diferencias en la cuantía que se percibe en concepto de sueldo, sino a la existencia de factores que pueden incidir, de modo directo en algunos casos e indirecto en otros, en la generación de dichas diferencias, como por ejemplo la desigual percepción de complementos relacionados con la antigüedad o el cargo de gestión, así como a otro tipo de complementos tales como vestuario, nocturnidad, quebranto de moneda, jornada partida, entre otros.

Sin embargo, la principal causa de la brecha salarial en este colectivo se encuentra directamente relacionada con la consecución de las categorías profesionales más elevadas, los grupos I y II en el caso del personal laboral y los subgrupos A1 y A2 en el caso del funcionariado.

Tabla 10. Retribución total media del PAS por sexo y categoría. Brecha salarial.

	Retribución Media		Brecha Salarial	
	Mujeres	Hombres	Importe	%
Personal laboral				
Grupo I	51.690	53.555	-1.866	-3%
Grupo II	43.895	45.690	-1.795	-4%
Grupo III	36.550	39.123	-2.572	-7%
Grupo IV	33.109	32.501	607	2%
Personal funcionario				
Subgrupo A1	68.213	76.816	-8.603	-11%
Subgrupo A2	59.407	58.685	722	1%
Subgrupo C1	41.130	42.109	-979	-2%

Fuente: Elaboración propia

a) *Diferencias entre hombres y mujeres en las categorías profesionales (grupos y subgrupos)*

El colectivo PAS en la Universidad de Málaga se caracteriza por una elevada presencia femenina, representando las mujeres el 56% de dicho colectivo. Especialmente, en el funcionariado, es donde esta diferencia es mayor, representando las mujeres el 66% de la plantilla del PAS funcionario. Las cifras también indican una mayor proporcionalidad masculina en los puestos laborales 56%, frente a la femenina en los funcionariales.

En el análisis de la distribución por categorías profesionales: grupo, en el caso del personal laboral, y subgrupos, en el del personal funcionario, como puede apreciarse en la tabla 11, al igual que ocurre en el caso del PDI, también se observa que, en las categorías más altas de laborales, tanto



en el grupo I como en el grupo II, la proporción vuelve a señalar una brecha a favor de los hombres, siendo la proporción masculina superior tanto en el grupo I (60%) como en el grupo II (64%).

También, ocurre idéntica situación en el subgrupo más alto del funcionariado, representando el personal masculino el 60 % del subgrupo A1.

Tabla 11. Distribución del PAS por sexo y categoría.

	Número de efectivos			Porcentajes	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Personal laboral	289	369	658	44%	56%
Grupo I	18	27	45	40%	60%
Grupo II	24	43	68	36%	64%
Grupo III	152	214	366	42%	58%
Grupo IV	94	85	179	52%	48%
Personal funcionario	489	250	739	66%	34%
Subgrupo A1	25	37	62	40%	60%
Subgrupo A2	72	62	134	54%	46%
Subgrupo C1	393	151	543	72%	28%
Total general	778	619	1.397	56%	44%

Fuente: Elaboración propia

Si descendemos al análisis por edad y categoría, también se observan diferencias en las franjas de edad por grupos y niveles.

b) Diferencias entre hombres y mujeres en el Personal laboral

En el caso del personal laboral, tal y como se recoge en la tabla 12, la mayor presencia femenina (64%) se observa en la franja de edad de las personas menores de 40 años que resultan ser las que se han incorporado en los últimos años a la Universidad de Málaga.

El número de mujeres en el grupo I es de 18, frente al de hombres que es de 27. Sin embargo, en el análisis por edad de cada uno de los grupos, la presencia de mujeres de edad inferior a 55 años en dicho grupo I es de 13, frente al de hombres en esa misma franja de edad que es de 10.

En el grupo II la presencia de hombres duplica a la de mujeres (44/22) y ocurre lo mismo en el grupo III (205/133), invirtiéndose esta relación en la categoría más baja, grupo IV, (82/92)- Encontrando la mayor diferencia en este último grupo en la franja de edad de entre 60-64, en la que hay 25 mujeres y 6 hombres.



Tabla. 12. Distribución del PAS Laboral por sexo, edad y categoría.

Personal laboral	Mujeres				Hombres				Total	%Mujeres	%Hombres
	I	II	III	IV	I	II	III	IV			
<40	-	2	19	2	-	-	9	4	36	64%	36%
40-44	1	2	19	3	-	5	22	8	60	43%	57%
45-49	8	6	35	14	3	9	32	18	125	50%	50%
50-54	4	4	25	22	7	10	53	24	149	37%	63%
55-59	3	6	27	27	10	10	61	24	168	37%	63%
60-64	2	3	23	25	7	8	33	6	106	50%	50%
65 o más	-	1	4	1	-	2	4	2	15	46%	54%
Total	18	22	133	92	27	44	205	82	623		

Fuente: Elaboración propia

c) *Diferencias entre hombres y mujeres en el personal funcionario*

Como se puede apreciar en la tabla 13, en el caso del personal funcionario en todas las franjas de edad se observa una mayor presencia femenina, especialmente en la de los menores de 40 años donde la proporción de mujeres es del 79%, lo que podría explicarse por la entrada a la universidad en los últimos concursos realizados de más mujeres que hombres, muestra de que el nivel de aprobado en los concursos es mayor en el caso de las mujeres.

También en la franja de edad de más de 65 años el número de mujeres es mayor que el de hombre, lo que podría indicar que las mujeres tardan más en jubilarse y probablemente la causa de ello esté en que acreditan vidas laborales más limitadas y, por consiguiente, tardan más tiempo en generar el derecho a la pensión de jubilación.

Sin embargo, si descendemos al análisis por grupos, donde la presencia femenina es mayor es en el subgrupo inferior C1, mientras que en el subgrupo más alto (A1) la presencia de hombres (37) es bastante superior a la de mujeres (24).

Tabla. 13. Distribución del PAS funcionario por sexo, edad y categoría

Personal funcionario	Mujeres			Hombres			Total	%Mujeres	%Hombres
	A1	A2	C1	A1	A2	C1			
<40	2	1	20	-	1	5	29	79%	21%
40-44	-	1	25	-	14	12	52	50%	50%
45-59	1	10	52	1	10	24	98	64%	36%
50-54	8	29	109	6	21	44	217	67%	33%
55-59	7	18	112	17	10	42	206	67%	33%
60-64	6	12	64	11	7	23	123	67%	33%
65 o más	-	1	10	2	-	-	13	85%	15%
Total	24	72	392	37	63	150	738		

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, en principio, ello no debería condicionar los puestos de mayor nivel como son las Jefaturas de Servicio o Direcciones de Biblioteca (nivel 27), las Jefaturas de Sección o Gestor/a del Área TIC (nivel 25). Para todos estos puestos el subgrupo exigido es A1/A2, requisito que cumplen 96 mujeres y 100 hombres (Tabla 14).

Tabla 14. Jefaturas/Direcciones de Servicio y Jefaturas de Sección /Gestor/a por sexo.

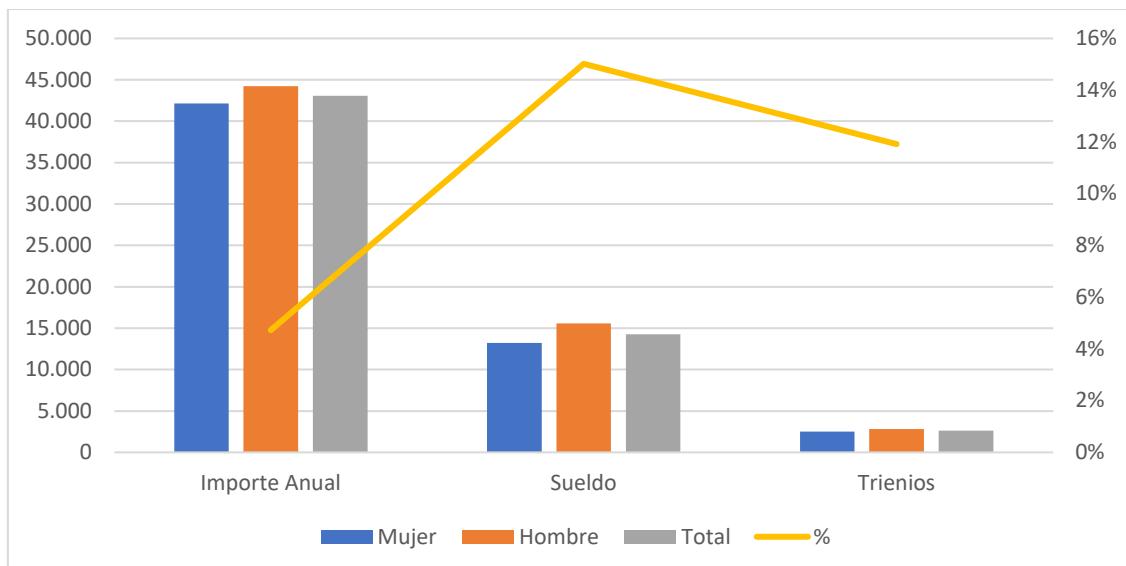
PUESTO	Mujeres	porcentaje	Hombres	Porcentaje	TOTAL
Jefaturas de Sección/Gestor/a	41	51,25%	39	48,75%	80
Jefaturas/Dirección de servicio	33	53,23%	29	46,77%	62
TOTAL	74	52,11%	68	47,89%	142

Fuente: Elaboración propia

d) *Diferencias entre hombres y mujeres en sueldo y complemento de antigüedad (trienios)*

La tabla 15, muestra la brecha salarial en el importe anual, el sueldo y los trienios, por lo que es necesario analizar la distribución porcentual por sexo y categoría.

Tabla 15. Brecha salarial retribuciones PAS: Importe Anual, sueldo y trienios por sexo.



Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, como podemos ver en la tabla 16, la cuantía del sueldo base y los trienios es idéntica para todos los efectivos de una misma categoría.



Tabla 16. Tabla retribuciones PAS (2021)

	Sueldo	Trienios
Grupo I	25.061,70	46,44
Grupo II	21.115,20	37,15
Grupo III	18.470,85	27,94
Grupo IV	16.158,15	27,94
Subgrupo A1	16.071,32	46,74
Subgrupo A2	14.132,38	38,12
Subgrupo C1	10.761,44	28,85

Fuente: Tabla retributiva 2021

En consecuencia, la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sueldo (tabla 17) es atribuible, principalmente, a las bajas por enfermedad, ya que en los datos consignados en dicha tabla no se contempla la parte retribuida por la Seguridad Social, ni el de complemento por incapacidad temporal (IT) a cargo de la Universidad de Málaga de aquellos efectivos que han estado de baja durante el referido ejercicio.

Tabla 17. Brecha salarial por sexo y categoría: sueldo

		Mujeres	Hombres	Brecha Salarial
Sueldo	Grupo I	24.893	23.840	4,40%
	Grupo II	19.646	20.628	-4,80%
	Grupo III	17.154	17.715	-3,20%
	Grupo IV	14.736	15.238	-3,30%
	Subgrupo A1	15.893	15.665	1,50%
	Subgrupo A2	13.012	13.857	-6,10%
	Subgrupo C1	10.271	10.421	-1,40%
	Total	13.226	15.563	-15,00%

Fuente: Elaboración propia

Analizando la tabla 18, se observa que, excepto en el subgrupo A2, en el caso del funcionariado, y el grupo IV, en el caso del personal laboral, los hombres perciben como media un mayor importe en concepto de trienios en todas las categorías. En ambos casos (subgrupo A2 y grupo IV), el número de mujeres supera al de hombres. En este caso, la diferencia se debe esencialmente a la antigüedad de los efectivos, todo ello sumado a las diferencias, al igual que ocurre con el sueldo, originadas como consecuencia de las bajas por enfermedad.



Tabla 18. Brecha salarial por sexo y categoría: trienios

		Mujeres	Hombres	Brecha Salarial
Trienios	Grupo I	4.253	5.257	-19,10%
	Grupo II	3.583	4.149	-13,60%
	Grupo III	2.392	2.579	-7,20%
	Grupo IV	1.773	1.442	23,00%
	Subgrupo A1	4.567	5.584	-18,20%
	Subgrupo A2	3.351	3.009	11,40%
	Subgrupo C1	2.259	2.390	-5,40%
	Total	2.490	2.827	-11,90%

Fuente: Elaboración propia

En consecuencia, las diferencias retributivas que resultan en los salarios medios que se reflejaba en la tabla 10, son derivadas de la composición y de la percepción de determinados complementos, entre los cuales cabe destacar los trienios, que inciden directamente en el montante final de las retribuciones.

Por último, merece la pena destacar que no existen diferencias en el acceso a las categorías más altas como es el caso de las jefaturas/direcciones de servicio y las jefaturas de sección y gestores/as, donde incluso es mayor el número de mujeres que de hombres que ocupan las mismas.

Por todo lo anterior, podemos concluir que a pesar de ser mayor el número de mujeres que de hombres en el colectivo de Personal de Administración y Servicios en la Universidad de Málaga, y de no existir brecha en términos absolutos en la cuantía que se percibe por sueldo y complementos, al venir reguladas ambas normativamente (tablas retributivas 2021), sí que se detecta la existencia de factores que pueden incidir, de modo directo o indirecto, en la generación de diferencias en el salario medio que perciben los trabajadores y trabajadoras de este colectivo, siendo uno de los principales factores el mayor número de hombres que pertenecen al subgrupo A1, en el caso del personal funcionario, y que pertenecen al grupo I, en el caso del personal laboral.

ANEXO II: RESULTADOS DEL III PLAN DE IGUALDAD

EVALUATION

ANÁLISIS Y VALORACIÓN CUANTITATIVA DE LAS MEDIDAS DEL PLAN

A continuación, se detalla la información recabada en el proceso de evaluación para cada una de las 96 medidas organizadas en torno a sus correspondientes ejes de actuación. De esta manera se abordan los niveles de análisis micro (medidas) y meso (ejes) establecidos en el proceso.

La información facilitada para cada medida se sistematiza en una tabla en la que se recogen los siguientes campos:

- El o los órganos responsables de la ejecución de las medidas.
- El o los indicadores aplicables a cada una de ellas.
- El nivel de ejecución.
- El proceso de ejecución en el que se vuelcan los datos relativos a cada una de ellas.
- Observaciones de los procesos de ejecución de las medidas.
- Recursos, sean enlaces a páginas o documentos internos o externos que desarrollan la medida analizada.

Con la finalidad de lograr una mejor visualización, se han sombreado las 96 medidas incluidas en el Plan en distintos colores, según el grado de ejecución alcanzado.

- ACCIÓN REALIZADA, COLOR VERDE.

- ACCIÓN EN PROCESO DE REALIZACIÓN, COLOR ÁMBAR.

- ACCIÓN NO REALIZADA, COLOR ROJO.



EJE 1.
VISIBILIZACIÓN
Y
COMUNICACIÓN



EJE 1. VISIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

MEDIDA 1.1. ELABORAR Y PUBLICAR TODAS LAS ESTADÍSTICAS CORRESPONDIENTES AL PERSONAL ACADÉMICO, AL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS Y AL ESTUDIANTADO DESAGREGADAS POR SEXO

RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Secretaría General. ✓ Gerencia-Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social.
INDICADOR	Nº de estadísticas elaboradas anualmente.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR	
<p>Desde el Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad se publica de forma actualizada a través del Portal de Transparencia u Observatorio de Resultados de la Universidad de Málaga toda la información correspondiente al PDI, PAS y al estudiantado desagregada por sexo.</p> <p>https://www.uma.es/calidad/</p> <p>En las memorias de inauguración del curso académico se presentan los datos desagregados por sexo.</p>	

MEDIDA 1.2. CONVOCAR Y OTORGAR LOS PREMIOS VICTORIA KENT Y CARMEN DE BURGOS

RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad). ✓ Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer. ✓ Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer.
INDICADOR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de participantes que optan a los premios desagregados por sexo/género. 2. Celebración anual del acto.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR 1

Año 2019

Premio internacional Victoria Kent:

Memorias y representaciones en torno a la violencia sexual en centros clandestinos de detención durante la última dictadura militar argentina (1976-1983). Premio XXIX Victoria Kent. Victoria Álvarez. Género, memoria y justicia. Accésit XXIX Victoria Kent. Manuel Sánchez-Moreno.

Premio internacional de divulgación feminista Carmen de Burgos:

Premio. Margarita Sánchez Romero “La (pre)historia de las mujeres. Una revisión crítica de los discursos sobre el pasado”

Accésit. Herminia Luque Ortiz, ¿Qué es la feminización? Responde la convecina de Kant.

Año 2020

Premio internacional de investigación Victoria Kent:

Identidades femeninas en un contexto obligado. La base Naval de Rota (1953-1975). Entre la tradición y la modernidad. Lema: Vivir en tránsito”. XXX Premio Victoria Kent. Carmen Millán Patino

Infanticidios, honor y género en Argentina (1886-1921). Lema: Martina Chapanay. XXX Accésit Victoria Kent. Carmen Millán Patino y Mª Sol Calandria

Premio internacional de divulgación feminista Carmen de Burgos:

XXVII Premio. Bibiana Candia Becerra, “María Moliner, nuestra señora de las palabras”.

Accésit. Laura Camino Plaza “Feminismo y medievalismo ¿para qué nos sirve hoy conocer a las mujeres del pasado?

Año 2021

Se convocó el Premio internacional de investigación Victoria Kent en 2021, pero la entrega de premios fue en marzo de 2022.

Premio internacional de divulgación feminista Carmen de Burgos:

XXVIII Premio. Elena Giné, Cristina Nombela y Fernando de Castro, "Las científicas invisibles de la escuela de Cajal"

Accésit. Carmen Grau ""La mujer y la nueva raza".

Año 2022**Premio internacional de investigación Victoria Kent:**

Quedó desierto el premio.

Devenir diputadas en Chapas: (Re)pensar la cultura política de la Frailesca en clave de género. XXXI Accésit Victoria Kent. Lupita Ruiz Coutiño.

Premio internacional de divulgación feminista Carmen de Burgos:

XXIX Premio. Marta del Moral Vargas, "La violación como arma de guerra del ejército nipón. Confort Women".

Accésit. José Ignacio Martínez Rodríguez "El medio maratón diario de las hermanas Nchira para ir a clase".

INDICADOR 2

Se procede a la entrega de los mismos en el acto institucional que se celebra en conmemoración del Día internacional de la Mujer.

OBSERVACIONES

El premio Carmen de Burgos es convocado por la Asociación de Estudios Históricos de la Mujer (AEHM), y el premio Victoria Kent por el Seminario de Estudios Interdisciplinares de género (SEIM), y financiado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social.

MEDIDA 1.3. VISIBILIZAR PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS QUE RECAEN EN MUJERES PERTENECIENTES A LOS DISTINTOS COLECTIVOS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA, E IMPULSAR EL INCREMENTO DE MUJERES EN DOCTORADOS HONORIS CAMPEONATOS DE ANDALUCÍA UNIVERSITARIOS.

RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad). ✓ Secretaría General. ✓ Gerencia-Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social. ✓ Vicerrectorado de Organización Institucional (Vicerrectorado de Política Institucional). ✓ Centros y Departamentos. ✓ Consejo de Gobierno.
INDICADOR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de mujeres con distinciones. 2. Acciones llevadas a cabo para impulsar el incremento de doctoras honoris Campeonatos de Andalucía Universitarios por la UMA.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR 1.**Año 2019****Profesoras premiadas:**

- Cavas Toledo, María, profesora del departamento de psicobiología y metodología de las CC. del Comportamiento: premio a la innovación, calidad y buenas prácticas docentes.
- Fernández Ortuño, Dolores, profesora de Microbiología: premio Meridiana en la modalidad I+D+I.
- Fuentes Fernández, Lidia, profesora del departamento de lenguajes y CC de la computación: premio "Reconocidas 2019" otorgado por la Diputación Provincial de Málaga. Seleccionada también, dentro del artículo publicado en el diario Sur "Profesores que brillan en la UMA".
- Gómez Arboledas, Angela, del Área de Biología Celular: premio "Investigación del año", concedido por la Asociación Malagueña de Escritores "Amigos de Málaga".

- Grande Pérez, Ana, profesora del departamento de Biología celular, genética y fisiología: I Premio a la Iniciativa del profesorado del galardón Margarita Salas de Talent-Woman al proyecto “Como tú”. También ha sido distinguida con la Mención Especial en el I Premio a la Cultura Malagueña Antonio Garrido Moraga.
- Marchant Rivera, Alicia: entra como miembro de la Real Academia de Nobles Artes de Antequera.
- Marcos Cobaleda, María, profesora del departamento de Historia del Arte: Certificado 13 de excelencia por la Agencia Estatal de Investigación y concesión de la Calidad de la Actividad Docente Excelente.
- Martí García, Celia, profesora del departamento de Enfermería: Premio al profesorado
- Martínez Maza, Clelia: entra como miembro de la Academia Andaluza de Historia
- Rando Burgos, Esther, profesora del departamento de derecho público: premio “Ordenación del Territorio y Paisaje de Cantabria”.
- Recio Criado, Marta, profesora del departamento de Botánica y Fisiología Vegetal: nombrada editora directora de la revista Acta Botánica Malacitana.
- Rubio Valverde, Lourdes, profesora del departamento de botánica y fisiología vegetal: nombrada vocal académica de la Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva-2020.
- Salinas de Frías, Ana, profesora del departamento de ciencia política, derecho internacional público y derecho procesal: nombrada jueza ‘ad hoc’ del Tribunal de Derechos Humanos de Estrasburgo.
- Sánchez Compañía, Mª Teresa y Cantero Téllez, Raquel, profesoras de CC de la Educación y CC de la Salud respectivamente: nominadas al Premio Mejor Docente de España.
- Siles Molina, Mercedes, profesora del departamento de álgebra, geometría y topología: en el ranking Top 100 Mujeres Líderes de España por su labor como académica e investigadora. También ha recibido el Premio Farola del IAM.
- Souvirón Priego, Lucrecia, profesora del departamento de biología animal: galardón “Embajador BioOne” por su artículo sobre la presencia de cotorras argentinas en España.
- Trigo Pérez, María del Mar, profesora del departamento de botánica y fisiología vegetal: nombrada presidenta de la Sociedad Española de Ficología.
- Vera Balanza, Mª Teresa, profesora del departamento de periodismo: Premio Farola (mención educación) otorgado por el IAM.
 - Ponce Ortiz, Rocío: en la lista de los más citados en 2019 en el área de Química elaborada por la Universidad de Stanford.

Alumnas premiadas:

- 10gradudxs10 de la Facultad de CC. Económicas y Empresariales (María Acosta Pineda, Aurora Candamil Molina, Belén Florido Ruiz, Marina Machuca Artacho, Natalia Navarta Ruiz, Jennifer Sánchez López, Laura Aragónés Vílchez, Cristina Melgar Cabrera, Ana Muñoz Fernández, Olga Umarova, Claudia Jaime Trujillo, Marina Pérez Díaz, Patrocinio Sánchez Villasclaras, Paloma Auriolés Gálvez del Postigo, Carmen Avilés Ortega, Cynthia Campos Ortega, Cristina Flor Fernández de la Iglesia, Gloria María Ramos Herrera, Rosaleen Esperanza Rojas Jennings, Sara Rojo González, Cristina Vivar Ruiz, Marina Asensio Vázquez, Carmen Gordillo Sánchez, Celia Martín Navas, Ana Navarro Porras, Mª del Carmen Pendón Guerrero, Margarita Rygaard, Sofía Velasco Gómez).
- Aguilar Vergara, Palmira (premio extraordinario del Máster en Cooperación Internacional y Políticas de Desarrollo).
- Aragonés Vílchez, Laura (Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- Grado en Economía/premio extraordinario del Grado en Economía).
- Asensio Vázquez, Marina (Alumna AAA y Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales-Grado en Economía y en Administración y Dirección de Empresas).
- Chacón Trujillo, Isabel (Premio Extraordinario Fin de Carrera en el Grado en Marketing e Investigación de Mercados).

- Cobos Casermeiro, Carlota del Carmen (Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- Graduada en Administración y Dirección de Empresas).
- Cuatro alumnas se proclaman campeonas de un torneo nacional de debate universitario
- Del Campo Mendoza, Esperanza Macarena (Mejor TFG).
- Es Sgheir, Naoual: mejor expediente académico máster turismo electrónico.
- Fernández de la Iglesia, Cristina Flor (premio extraordinario del Doble Grado en Administración de Empresas y en Derecho).
- Fernández Ledesma, Enoema (premio extraordinario del Máster en Desarrollos Sociales de la Cultura Artística).
- Florido Ruiz, Belén (Alumna ONE y premio extraordinario de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- Grado en Administración y Dirección de Empresas)
- García Caro, Marta (Alumna AAA de la Facultad de CC Económicas y Empresariales-Graduada en Administración y Dirección de Empresas y en Derecho)
- García Salguero, M^a de las Mercedes (premio al mejor expediente académico en el Máster en Ingeniería Mecatrónica).
- García, Rocío (Premio al Profesorado otorgado por la Facultad de Filosofía y Letras).
- Giering, Linda (premio extraordinario del Máster en Estudios Ingleses y Comunicación Multilingüe e Intercultural).
- Gijón Martín, Carolina: Premio ERICSSON al Mejor TFM en Innovación en la Sociedad Conectada, XXXIX edición de los Premios Ingenieros de Telecomunicación.
- Gómez Salvador, Diana (al mejor TFG Psicología)
- González Milea, Arasy (Premio Extraordinario del Máster en políticas y prácticas en innovación educativa).
- Guandalini, Martina (al mejor TFG de Logopedia):
- Haro Fernández, Rosa (premio extraordinario del Grado en Estudios Ingleses).
- IV Certamen de Microrrelatos Fantásticos y de Terror otorgado por la Facultad de Filosofía y Letras (2º Premio: Calderón, Carmen M^a/ 3er Premio: Miriam Bettinetti).
- Jiménez Arce, Alba (Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- Graduada en Administración y Dirección de Empresas).
- Jiménez Rodríguez, Olga M^a (premio extraordinario del Máster en Sociología Aplicada)
- Lange, Alexandra (premio al mejor expediente académico en el Máster en Hidráulica Ambiental).
- Lasso de la Vega Alarcón, Elena Victoria (premio extraordinario del Máster en Análisis Económico y Empresarial).
- López Soler, Victoria (premio al mejor TFM del Máster de Ingeniería Industrial).
- Lorenzo Alejandro, Cindi Kaori (premio extraordinario del Máster en Dirección y Administración de Empresas).
- Machuca Artacho, Marina (Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- Graduada en Administración y Dirección de Empresas).
- Martínez, Ana María (mejor expediente Máster en Consultoría Laboral y Desarrollo Profesional).
- Medina Domínguez, Natalia (premio extraordinario del Máster en Estudios Superiores de Lengua Española).
- Melgar Cabrera, Cristina (Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- Graduada en Economía).
- Molina Cano, Gema (premio extraordinario del Grado en Historia del Arte).
- Montero Quirós, Noelia (Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- Graduada en Economía).
- Moreno Vizcaíno, M^a Teresa (premio extraordinario del Grado en Historia del Arte).
- Nasser, Chaymaa (Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- Graduada en Finanzas y Contabilidad).

- Navarta Ruiz, Natalia (Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- grado en Administración y Dirección de Empresas-).
- Ortega Arias, Sara (premio al mejor expediente académico en el Máster en representación y diseño en Ingeniería y arquitectura).
- Ortiz Herrera, Carmen M^a (Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- Graduada en Administración y Dirección de Empresas).
- Pérez Quintero, M^a del Carmen: mejor expediente académico máster de turismo.
- Pertseva, Lilia (premio extraordinario del Grado en Traducción e Interpretación).
- Porras Cantero, M^a Dolores (Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- Graduada en Administración y Dirección de Empresas).
- Ramírez Quirós, María (premio extraordinario del Grado en Filología Clásica).
- Ramis Esteve, María (premio extraordinario del Grado en Filología Hispánica).
- Ríos Moyano, Sonia (Premio al Profesorado otorgado por la Facultad de Filosofía y Letras).
- Rosa Vallejo Aranda (Premio Nacional de Fin de Carrera de Educación Universitaria).
- Rubio Martos, Amelia (premio extraordinario del Máster en Traducción para el Mundo Editorial).
- Sánchez López, Jennifer (Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- Graduada en Administración y Dirección de Empresas).
- Sánchez Montoya, Trinidad (Premio al mejor expediente académico en el Grado en Ingeniería en Ingeniería en Tecnologías Industriales).
- Serrano Sánchez, Lucía: varios premios por su tesis doctoral, “Vulneraciones y acceso a los sistemas de protección de los derechos de la niñez y adolescencia inmigrante no acompañada en España y El Salvador” (Premio nacional Jaime Brunet, premio internacional en estudios iberoamericanos Grupo La Rábida, premio por la UGR).
- Suárez Rodríguez, Cristina (Premio Extraordinario Fin de Grado del Grado en Educación Infantil).
- Suárez Vallejo, Rocío del Carmen (premio extraordinario del Grado en Historia).
- Toro Montes, Clara (Mejor TFG del Grado en Trabajo Social).
- Umarova, Olga (Alumna ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales- Graduada en Economía).
- Vallejo Aranda, Rosa: Premio Nacional de Fin de Carrera de Educación Universitaria.
- Vargas Villa, Cristina (mejor expediente del Grado en Estudios de Asia oriental).
- Vega Díaz, Cristina (Premio Extraordinario Fin de Máster del Máster en Profesorado de ESO, Bachillerato, F.P. y enseñanzas de idiomas) / Premio Nacional de Fin de Carrera de Educación Universitaria.
- Velasco, Natalia: primer premio del certamen literario ‘Ucopoética’.

Año 2020

Profesoras premiadas:

- Blanco Castilla, Elena, profesora del departamento de Periodismo: primera mujer que preside la Asociación de la Prensa en Málaga.
- Cenizo Martínez, M^a del Rosario y Cruces Pastor, Eugenia: Insignia de Oro de la Facultad de Comercio y Gestión.
- Del Val Talens, Paula: Premio Nacional de Derecho de Sociedades “Dr. Antonio Pérez de la Cruz” por mejor comunicación presentada en el IV Congreso Nacional de Derecho de Sociedades organizado por el Área de Derecho Mercantil de la Facultad de Derecho
- Fernández García, Ana Belén, profesora del departamento de Ciencia Política, Derecho Internacional Público y Derecho Procesal: Premio a un papel de investigación en un congreso internacional: “Best Method Paper”.
- Gago Calderón, Belén, profesora del departamento de Fisiología Humana, Histología Humana, Anatomía Patológica y Educación Física y Deportiva: Premio a la Mejor Iniciativa de Divulgación.

- García Caballero, Melissa, profesora del departamento de Biología Molecular y Bioquímica: Premio Andaluces del Futuro en la modalidad de Ciencias en la XIII edición (concedido por el Grupo Joly y Bankia).
- García Mayor, Silvia y Rodríguez Martínez, Mª del Carmen: Premio al profesorado (I Plan Propio Integral de Docencia de la UMA).
- Gómez Arboledas, Angela, del Área de Biología Celular: premio de Investigación “Jóvenes Investigadores UMA y su Fundación General (FGUMA)”: “Phagocytic clearance of presynaptic dystrophies by reactive astrocytes in Alzheimer’s disease”.
- González Navarro, Mª Angeles y Constantinescu, Denisa (profesoras del Departamento de Arquitectura de Computadores): Intel Software Innovator Award por el proyecto “Efficiency and Productivity for Decision-making on Mobile SoCs”.
- Hidalgo Triana, Noelia, profesora del departamento de Botánica y Fisiología Vegetal: premio a la Excelencia del profesorado menor 35 años del Plan Propio Integral de Docencia.
- Lumbrieras Krauel, Tecla y Méndez Baiges, Mª Teresa: galardonadas en la VII Edición de los Premios MAV.
- Méndez Baiges, Mª Teresa, profesora del departamento de Historia del Arte: nombrada Directora del Instituto Universitario de Investigación de Género e Igualdad de la Universidad de Málaga (IGIUMA)/ VII Edición de los Premios nacionales MAV -Asociación de Mujeres en las Artes Visuales- por su trayectoria de una investigadora.
- Pedraza Benítez, Carmen y Sampedro Piquero, Patricia, profesoras del departamento de Psicobiología y Metodología de las CC del comportamiento: Premio a la innovación, calidad y buenas prácticas docentes; Premio al Profesorado correspondientes a la Acción 123 de Fomento de la Calidad Docente del I Plan Propio Integral de Docencia de la UMA.
- Peñalta Catalán, Rocío, profesora del área de Literatura Española: 5º Premio de Aforismos Rafael Estrada.
- Plaza Lara, Cristina, profesora del departamento de Traducción e Interpretación: Premio al Profesorado – categoría menor de 35 otorgado por la Facultad de Filosofía y Letras.
- Rubio Misas, María, profesora del departamento de Finanzas y Contabilidad: Premio de Investigación y Estudio Antonio Dionis Soler.
- Sánchez Mejías, Elisabeth, profesora del departamento de Biología Celular, Genética y Fisiología: Premio “Reconocidas 2020” en el ámbito de la Investigación de la Diputación de Málaga con motivo del Día Internacional de la Mujer.
- Siles Molina, Mercedes, profesora del departamento de Álgebra, Geometría y Topología: directora de la ANECA.
- Tocino Sánchez, Alicia, profesora del departamento de Álgebra, Geometría y Topología: nominada a los Premios EDUCA ABANCA a la mejor Docente de España en la categoría de universidad.
- Torres Cazorla, Mª Isabel, profesora del departamento de Ciencia Política, Derecho Internacional Público y Derecho Procesal: Premio excelencia docente al profesorado por la Facultad de Derecho.
- Torres Cubillo, Antonia profesora del departamento de ingeniería de comunicaciones: premio internacional Carlos Gómez Reino.
- Triviño Cabrera, Laura, profesora del departamento de Didáctica de la Matemática, de las CC. Sociales y de las CC. Experimentales: finalista a mejor docente de España de los premios Educa-Abanca.

Alumnas premiadas:

- 10gradudxs10 de la Facultad de CC. Económicas y Empresariales (Raquel Díaz García, Jessica Carmona Gama, Carmen María Utrera Sanchez, María Isabel Alférez Granados, Alexandra Kirn, Sofia Rebeca Reyes Eagle, Patricia González Cuenca, Sonsoles Hinojosa Jimena, Irene García Leal, Andrea Navarro Carrasco, Ángela Carbonell Bernal ,Anahí Marcela González Ferreira, Rosa del Carmen Benítez Villena, Laura Medinilla Lorenzo, Elena Simancas Martín, Laura

- González Chiquero, Ana María Madrid López, Paula Donoso Pérez, Paulina Rys, María Del Carmen Montoro López, Irene Gutiérrez Muñoz, Claudia Moreno Martínez, Miriam Huelin Parras, Sara López-Herrero López, Andrea Isabel Roldán Muñoz, Almudena Cordero Muñoz, Paula Ortiz Godoy, María Del Carmen Cobos Moreno, María Cristina Martínez Trujillo, Paula Calvo Ariza, Marina Luque Rodríguez, Vanesa Sánchez González, Gema Barbancho Maya, Paloma Porras Alcalá, Beatriz García Ramos, Sharon Pfeiffer, Paula Vergara Linero).
- Alumnas AAA de la Facultad de CC Económicas y Empresariales (Ana María Jiménez Atencia del Grado en Administración y Dirección de Empresas y en Derecho; Antonia Lucía López Carvajal del Grado en Economía; María Luisa Ocaña Hierro del Grado en Administración y Dirección de Empresas).
 - Alumnas ONE de la Facultad de CC Económicas y Empresariales (Ángela Carbonell Bernal - Grado en Economía; Farah El Hichou – Grado en Economía); Alba García – Grado en Economía; Laura González Chiquero – Grado en Finanzas y Contabilidad; Patricia González – Grado en Economía; Elena Guillén Saavedra – Grado en Economía; Antonia Lucía López Carvajal – Grado en Economía; Laura Medinilla Lorenzo – Grado en Economía; Encarnación Mena Jodar - Grado en Economía; Sofía Rebeca Reyes Eagle - Grado en Economía; Paula Calvo Ariza – Grado en Economía y Administración y Dirección de Empresas; Arancha González Santos - Grado en Economía y Administración y Dirección de Empresas); Paloma Porras Alcalá – Grado en Economía y Administración y Dirección de Empresas; Vanesa Sánchez González – Grado en Economía y Administración y Dirección de Empresas).
 - Aranda Torre, Mª José (premio extraordinario del Grado en Historia del Arte).
 - Arjona Rojo, Luisa María: premio Extraordinario del Grado de Educación Social.
 - Caro Rojas, Marina (premio extraordinario del Máster en Filosofía, Ciencia y Ciudadanía).
 - Cebrián Robles, Violeta: premio Extraordinario del Grado de Pedagogía.
 - Cisneros Ruiz, Paula: Premio al mejor expediente académico en el Grado/a en Ingeniería Mecánica.
 - Del Campo Mendoza, Esperanza Macarena (mejor TFG del Grado en Estudios de Asia oriental).
 - del Río Moreno, Naila (premio extraordinario del Grado en Filosofía).
 - Fernández Pineda, Andrea: primer premio Spin-Off 2020 por el proyecto MUSA, consistente en la creación de un Museo Accesible.
 - García Díaz, Celia: premio Hernández Morejón a la mejor tesis doctoral de Historia de la Medicina otorgada por la Sociedad Española de Historia de la Medicina.
 - Haro Fernández, Rosa (premio extraordinario del Máster en Estudios Ingleses y Comunicación Multilingüe e Intercultural).
 - Hornero Cano, Candela (premio extraordinario del grado en Filología Clásica).
 - López, Soledad (premio extraordinario del Máster en Sociología Aplicada)
 - Ruiz Reyes, Laura (premio extraordinario del Grado en Historia).
 - Leon, Kriss y Moguedano Padillo, Esther: finalistas V Certamen de Microrrelatos Fantásticos y de Terror.
 - Litynska, Viktoriya (premio extraordinario del Grado en Estudios Ingleses).
 - Martín Ruz, Mª Dolores: premio Extraordinario del Máster en Profesorado de ESO, Bachillerato, F.P. y enseñanzas de idiomas.
 - Martínez, Manuela Ana Mª (Mejor expediente del Máster en Consultoría Laboral y Desarrollo Profesional)
 - Mojtar Mendieta, Luz del Valle: premio Extraordinario del Grado de Educación Infantil.
 - Moreno Martín, Inés: I premio Extraordinario del grado de Educación Primaria
 - Muñoz Fernández, Ana (premio extraordinario del Máster en Análisis Económico y Empresarial).
 - Ojeda Palomo, Cristina (premio extraordinario del Doble Grado en Economía y en Administración y Dirección de Empresas)
 - Pascual Gutiérrez, Ana (premio extraordinario del Grado en Filología Hispánica).

- Pazo López, Inmaculada: premio Extraordinario del Máster en Cambio Social y Profesiones Educativas.
- Pérez Cano, Ana M^a (Premio al mejor TFG Psicología).
- Ramos Alcalde, Paula (Premio al mejor TFG Logopedia).
- Ramos Lavin, Camila (premio extraordinario del Máster en Gestión del Patrimonio Literario y Lingüístico Español).
- Rico Robles, Beatriz: premio extraordinario del Máster en Psicopedagogía.
- Sabina Asencio Muñoz, premio al mejor expediente académico en el Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo del Producto
- Simancas Martí, Elena (premio extraordinario del Grado en Finanzas y Contabilidad).
- Toro Montes, Clara (Mejor TFG del Grado en Trabajo Social).
- Valdunciel Blanco, María (premio extraordinario del Máster en Traducción para el Mundo Editorial).
- Vargas Villa, Cristina (mejor expediente del Grado en Estudios de Asia oriental. Mención Corea).
- Velasco Martínez, Leticia: premio Extraordinario del Máster en Educación Ambiental.
- Velasco Urquiza, Natalia (premio extraordinario del Grado en Traducción e Interpretación).
- Vidales García, Myriam: premio Extraordinario del Máster en Políticas y Prácticas de Innovación Educativa.

Año 2021

Profesoras premiadas:

- 12 profesoras de la UMA (El CSIC ha publicado la primera edición del ranking que ordena a investigadoras españolas o extranjeras que trabajan en nuestro país).
- 5 profesoras: Reconocimiento por el equipo decanal saliente de la Facultad de comercio y Gestión.
- Barco Moreno, Raquel, profesora de Ingeniería de comunicaciones, distinguida con accésit a la mujer con excelente carrera profesional STEM, por parte de la Cátedra iDanae en Big Data y Analytics de la Universidad Politécnica de Madrid.
- Blanco Castilla, Elena, profesora del departamento de Periodismo: premio farola (mención educación) otorgado por el IAM.
- Constantinescu, Denisa, profesora del departamento de Arquitectura de computadores: Premio Informática SCIE-ZONTA.
- García Díaz, Celia, profesora del departamento de Anatomía Humana, Medicina Legal e H^a de la Ciencia: reconocida por la Sociedad Española de Historia de la Medicina por su tesis.
- Gómez Arboledas, Angela, del Área de Biología Celular: Premio Jóvenes Investigadores de la Academia de Ciencias, Artes y Letras de Huelva.
- Gómez Merino, Ana Isabel: Certificado de Excelencia por mejor labor investigadora otorgado por una institución India.
- Grande Pérez, Ana, profesora del Área de Genética: Premio Bandera de Andalucía de la Investigación, la Ciencia y la Salud por visibilizar la gran contribución de la mujer en la ciencia.
- Grande Pérez, Ana, profesora del departamento de Biología celular, Genética y Fisiología: bandera de Andalucía de la innovación y la ciencia y la salud.
- Gutiérrez Pérez, Antonia, profesora del departamento de Biología Celular, Genética y Fisiología: Premio Vida Senior de la Fundación Juan Cruzad– - Vertice Salud.
- Lumbrales Krauel, Tecla, Balaguer, María Luisa y Romojaro, Rosa: Medallas del Ateneo.
- Martín Valero, Rocío, profesora del departamento de Fisioterapia: Premio al profesorado (I plan Propio Integral de Docencia de la UMA).
- Otero Cobos, María Teresa, profesora del departamento de Derecho Privado Especial: Premio al profesorado por la Facultad de Turismo. Categoría Docentes menores 35 años.
- Ramos Palomo, María Dolores, profesora del departamento de Historia Moderna y Contemporánea: integrante de la Academia Malagueña de las Ciencias.

- Romojaro Montero, Rosa, profesora honoraria del departamento de Filología Española, Italiana, Románica, Teoría de la Literatura y Literatura Comparada: integrante de la Real Academia de Doctores de España.
- Sánchez Gómez, Juana, profesora del departamento de Arte y Arquitectura: Premio de Arquitectura Contemporánea de la Unión Europea, Mies van der Rohe por el proyecto conjunto 'Revolución en el patio'.

Alumnas premiadas:

- Alix González, Ana Carolina: premio Extraordinario del Máster en Cambio Social y Profesiones Educativas.
- Bettinetti, Miriam: doctoranda del departamento de Biología Celular: premio "Early Career Researcher prize for best dementia post" otorgado por la Sociedad Española de Neurociencia (LSeNC).
- del Pino Rodríguez, Lorena: premio Extraordinario del Máster en Políticas y Prácticas de Innovación.
- El fútbol femenino de la UMA logra una medalla de bronce en los campeonatos universitarios.
- Forner García, Pilar: premio Extraordinario del Máster en Psicopedagogía.
- Fuentes Quirós, Laura: mejor expediente del Grado en Estudios de Asia oriental. Mención Corea.
- García Palacios, Miriam: premio al mejor TFG en Igualdad, Diversidad y Acción Social por: Una visión global de la regulación de la gestación por sustitución: derechos y principios en juego.
- García Salguero, María de las Mercedes (Premio al mejor expediente académico en Máster Ingeniería Mecatrónica).
- Hayes Mayoral, Carla Ana: premio a los mejores TFG en Igualdad, Diversidad y Acción Social por 'Una historia alter-nativa'/al mejor TFM por 'Paisaje propio. Poéticas de otro lugar.'
- Lange, Alexandra (Premio al mejor expediente académico en Máster Ingeniería Hidráulica Ambiental).
- López Vigara, Inmaculada: premio a los mejores TFM en Igualdad, Diversidad y Acción Social por: La representación de lo trans* en la ficción televisiva: Un análisis de la serie "transparent
- Luque Hinojosa, Elena (Premio al mejor TFG del Grado en Marketing e Investigación de Mercados).
- Martín Vera, Mª José: premio a los mejores TFG en Igualdad, Diversidad y Acción Social por: Detección de enfermedades dermatológicas en población escolar atendida por la ONG ACECOES en Tegucigalpa.
- Menció "Alumna A"A": Alba Gómez López -Grado en ADE-; Claudia Ramírez Corpas (Grado en ADE y Derecho).
- Mención 10graduadxs10 por la Facultad de CC. Económicas y Empresariales (Grado en Administración y Dirección de Empresas: Eloisa Carrasco Fernández; Ana María Guerrero de Mora; Alejandra Guerrero Molina; Mar Rando Molina/Grado en Economía: Alba García; Ana Cristina Gil Ahumada; Ana Hidalgo García; Sara Jiménez Núñez; Ana Ortiz Martínez; Grado en Finanzas y Contabilidad: Lydia Castellano Salinas; Adriana María Iglesias; Lara María Elena Sánchez Villasclaras; Esthefanny Lizbeth Taday Naranjo/Grado en ADE y Derecho: Sophie Raquel Bressi; Virginia Lupión Ordóñez; Paula Ortiz Menjíbar; Elena Peláez Torres; Claudia Ramírez Corpas; Nieves Rojano Martín; Elena Sánchez Izquierdo; Grado en Economía y ADE: Claudia Lapausa Postigo; Anna Marta Lisowska; Marina López García; María del Mar Luna Pereira; Emma Sofía Núñez Rydman; Anabel Ramírez Serrano; Marta Sánchez Alés.
- Montero, Irene y Cardoso, Natalia: Salón BRANDNEW
- Montes Adalid, Gloria María (Mejor TFG).
- Mora Medina, Paula: premio Extraordinario del Máster en Profesorado de ESO, Bachillerato, F.P. y enseñanzas de idiomas
- Orrego Sánchez, Gabriela (Mejor TFG del Grado en Trabajo Social).

- Ortega Arias, Sara (Premio al mejor expediente académico en Máster Representación y Diseño en Ingeniería y Arquitectura).
- Parés, Marina: ganadora del Goya al mejor guion adaptado po' 'A'e'
- Parrado Merino, Marta: premio Extraordinario del grado de Educación Infantil.
- Pitica, Daiana Ana María: mejor expediente del Máster en Consultoría Laboral y Desarrollo Profesional.
- Premio Extraordinario Aporta de la Facultad de Filosofía y Letras a: Marta Prados Fernández- - Grado en Estudios Ingleses-; Marina Caballero Cabez- - Grado en Filología Clásica-; Nuria Rodrigo Hernández- - Grado en Historia-; Elisa Sánchez Ramírez- - Grado en Historia del Arte-; Clara Cruz Domínguez- - Grado en Traducción e Interpretación-; Elena Volkanovsk- - Máster en Erasmus Mundus en Tecnologías de la Traducción y la Interpretación-; Ana Muñoz Niet- - Máster en Filosofía, Ciencia y Ciudadanía-; Laura Ramírez Granado- - Máster en Igualdad y Género-; Alicia García Ferrera- - Máster en Traducción para el Mundo Editorial.
- Premios extraordinarios por la Facultad de CC. Económicas y Empresariales (Adriana María Iglesias Lara -Grado en Finanzas y Contabilidad-; Sonia Fernández Herrera- Máster en Cooperación Internacional y Políticas de Desarrollo-; Cristina González Benítez -Máster en Sociología Aplicada-; María Ladrón de Guevara Rodríguez -Máster en Análisis Económico y Empresarial-.
- Prieto Fustes, Lucía (premio mejor expediente académico máster en dirección y planificación del turismo).
- Quintero, María J.: Primer premio del I Concurso Thesis Tal- - Cuenta Tu Tesis 2021 de la Escuela de Doctorado de la Universidad de Málaga.
- Romero Moreno, Irene: accésit a los mejores TFG en Igualdad, Diversidad y Acción Social por: 'Consecuencias evolutivas de la división sexual del trabajo en la Prehistoria: aspectos cognitivos.
- Sánchez Montoya, Trinidad (Premio al mejor expediente académico en Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales).
- Santana Cisneros, Rocío: premio extraordinario del grado de Educación Primaria.
- Smiglak Marczyk, Katarzyna (Mejor TFG).
- Uribe Gil, Mª del Pilar (Mejor expediente del Grado en Trabajo Social).
- Valdunciel Blanco, Mª: premio a los mejores TFM en Igualdad, Diversidad y Acción Social por: 'La traducción de teatro poscolonial: Propuesta para Cahier d'u67mpossible retour, de Valérie Goma-Gertrude'.
- Vigara Álvarez De Perea, Rocío: Premio Extraordinario Doctorado en Lingüística, Literatura y Traducción.
- Yáñez Fuentes, Carla (mejor expediente académico grado en turismo).

PAS premiadas:

- Rosalía Reche Bersabé. Concesión de la Insignia de Oro de la ETS de Arquitectura, como máxima distinción honorífica del Centro.
- Martín Vergara, Francisca. Concesión beca de excelencia IMFAHE.

Año 2022

- Barco Moreno, Raquel y del Castillo Vázquez, Beatriz: elegidas por el CSIC entre las 5000 mujeres destacadas en investigación en organismos españoles.
- Castillo Rodríguez, Cristina, profesora del departamento de Didáctica de las Lenguas, las Artes y el Deporte: premio al Profesorado enmarcados en el Plan Propio Integral de Docencia.
- Corpas Pastor, Gloria, profesora del departamento de Traducción e Interpretación: premio internacional en Tecno-Humanidades del 'Instituto Caritas de Educación Superior' de Hong Kong.
- Fernández, Dolores: X Premio Manuel Losada Villasante.
- García Caballero, Melisa, profesora del departamento de Biología Molecular y Bioquímica: premio del programa L'Oréal-Unesco For Women in Science, por su investigación "Desvelando

la comunicación entre las células inmunes y las células endoteliales en el microambiente tumoral: una nueva estrategia para combatir el cáncer”

- García Calvente, Yolanda, profesora del departamento de Derecho Financiero y Filosofía del Derecho: medalla de Oro de la Facultad de Medicina.
- González Doblas, Verónica, profesora del departamento de Biología Celular, Genética y Fisiología: premio de la revista The Plant Journal (Wiley) TPJ Fellows de Early Career.
- González Navarro, Mª Angeles, González Navarro, Sonia, Constantinescu, Denissa, profesoras del Departamento de Arquitectura de Computadores: premio Meridiana en la Categoría I+D+I al Campus Tech Chicas UMA otorgada por el IAM.
- González Parada, Eva, profesora de la ETS de I. de Telecomunicaciones, ganadora del II Premio Pablo Aranda de microrrelatos
- MálagaCrea 2022 – Artes Visuales: -Ana Pavón Porras (En El Gineceo, Modelos Míticos); Laura García Bautista (Plantas De Los Afectos); María Fernández Ortiz (Camisa Mochila Con Etiqueta); Isabel Rosado Prieto (Ping Pong); Carla Hayes Mayoral (Am I Not A Woman?)
- Posicionamiento en el ranking de top 5000 de investigadoras españolas y extranjeras e España según Google Scholar de varias profesoras/investigadoras del Departamento de Biología Celular, Genética y Fisiología (Tahia Diana, Carmen Beuzón, Alicia Rivera, Inés Moreno, Margarita Pérez Martín, Ana Grande).
- Profesoras del Departamento de Psicobiología y Metodología (M. José Blanca, Estela Castillo y Carmen Pedraza) en el ranking de las 5000 científicas españolas más destacadas que elaboró el CSIC.
- Rodríguez López, María: reconocida con el segundo premio Tesis Doctoral del Centro de Estudios Andaluces por su estudio sobre estrategias de comunicación en promoción turística. reconocida por su aportación a las tecnologías de la traducción.
- Romojaro Montero, Rosa, profesora del departamento de Filología Española, Italiana, Románica, Teoría de la Literatura y Literatura Comparada: integrante de la Real Academia de Doctores de España.
- Ruiz Delgado, M. Carmen y Ponce Ortiz, Rocío: reseñadas en el Ranking de investigadoras españolas y extranjeras en España publicado por el CSIC.
- Saborido Sánchez, Paloma, profesora del departamento de Derecho Civil, Eclesiástico del Estado y Romano: reconocida como una de las 50 mujeres más influyentes de la provincia de Málaga, por su labor cofrade, defensora de la igualdad en el ámbito cofrade y organizadora del Congreso internacional de Hermandades y Cofradías.
- Salinas de Frías, Ana: elegida presidenta de la Asociación Española de Profesores de Derecho Internacional.
- Soret Álvarez, Beatriz, profesora del departamento de Ingeniería de Comunicaciones: premio internacional IEEE ComSoc WIC “Early Achieveme”t”.
- Triviño Cabrera, Laura, profesora del departamento de Didáctica de la Matemática, de las CC sociales y de las CC Experimentales: premio Meridiana del IAM.

Alumnas premiadas:

- Alonso Rodríguez, Sharay Scarlem: Premio al mejor expediente académico en Máster Prevención de Riesgos Laborales.
- Alvarez Roa, Carmen: Primer Premio Ingenio Junior 2021 al Mejor TFG- Grado en Ingeniera de Sonido e Imagen.
- Bousdar Ahmed, Umaima: Premio al mejor TFG y Premio Extraordinario Fin de Estudios del Grado en Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación.
- Díaz García, María: Premio al mejor expediente académico en Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales.
- Domene Fernández, Silvia: Premio al mejor expediente académico en Grado en Ingeniería de la Energía.

- Gómez Montañez, Sara: Premio al mejor expediente académico en Grado en Ingeniería Mecánica.
- Infantes López, Inmaculada, doctoranda de Fisiología: seleccionada en el programa Fulbright de investigación predoctoral, y aceptada en el California Institute of Technology (CA, USA) como Visiting Student Researcher para realizar tareas de investigación.
- Jiménez Cordero, Asunción: premio YoungWomen 4OR (Young Women for Operational Research 2020-21) concedido por EUR- - The Association of European Operational Research Societies.
- León Rodríguez, Ana, doctoranda de Fisiología y estudiante del Programa de Doctorado en Biotecnología Avanzada, por haber conseguido un Beca de Excelencia IMFAHE concedida por la Fundación Internacional de Mentoría para el Avance de la Educación Superior.
- Martín Casado, Sonia: Premio al Mejor TFG en Ingeniería Audiovisual- Grado en Ingeniería de sonido e imagen.
- López Fernández, María: beca Leonardo de la Fundación BBVA en el área de matemáticas.
- Pérez Martínez, Laura: premio del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Andalucía Occidental al mejor TFM del Master en Ingeniería Industrial.
- Recio Romero, Paula: premio a los mejores TFG en Igualdad, Diversidad y Acción Social por el TFG: El Rol de la Mujer en las Artes de Corea: la Mudang y la Gisaeng en la Dinastía Joseon.
- Ríos Pérez, Alejandra: premio a los mejores TFM en Igualdad, Diversidad y Acción Social por el trabajo " Los supuestos de discriminación múltiple en el derecho al acceso al empleo de la mujer".
- Rivas Fernández, Triana: premio a los mejores TFG en Igualdad, Diversidad y Acción Social por el TFG "El impacto del voluntariado como parte del envejecimiento activo en la percepción subjetiva de vulnerabilidad de los adultos mayores2.
- Rodríguez Díaz, Teresa: Premio al mejor expediente académico en Máster Representación y Diseño en Ingeniería y Arquitectura.
- Rodríguez Lobato, Paula: premio a los mejores TFM en Igualdad, Diversidad y Acción Social por el trabajo "Transnacionalismo y migraciones: la familia transnacional".
- Rodríguez López, María: premio segunda mejor tesis doctoral de la fundación pública de estudios andaluces.
- Rustarazo Garzón, Paula: premio a los mejores TFM en Igualdad, Diversidad y Acción Social por el trabajo "Maternity, Fertility and Loss in Contemporary Memoir and Fiction".
- Strahilova Dimitrova, Desislava: premio a los mejores TFG en Igualdad, Diversidad y Acción Social por el TFG "Los derechos humanos no tienen fronteras".

INDICADOR 2

- Kazuyo Sejima, arquitecta propuesta por la E.T.S. de Arquitectura en el curso 2018/2019. Se convierte, así, en la segunda arquitecta que obtiene tal distinción a nivel nacional.
- María del Pilar Palomo Vázquez, propuesta por el departamento de Filología Española, Italiana, Románica, Teoría de la literatura y literatura comparada, com" "Honoris Campeonatos de Andalucía Universitari"s" y aprobada la solicitud.
- Petición de nombramiento para Andrea Goldsmith, del área de conocimiento de Ingeniería de comunicaciones.
- Doctora Honoris Emilia Casas Baamonde en noviembre de 2022, propuesta por la Facultad de Derecho.

MEDIDA 1.4. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ACTIVIDADES Y COMPETICIONES DEPORTIVAS	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Estudiantes y Deporte (Vicerrectorado de Cultura y Deporte- Servicio de Deportes).
INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de actividades organizadas y competiciones. 2. Nº de participantes.

	3. Porcentaje de participantes desagregado por sexo/género.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
Año 2019	
<ul style="list-style-type: none"> • Programa de actividades: 47 actividades, divididas en 5 bloques: Acuáticas, Cursos, Infantiles y Juveniles, Mantenimiento y Salud (Se suspendió en Marzo 2020, por RD 463/2020, de 14 de marzo). • Trofeo Rector: 15 modalidades deportivas ofertadas (sólo se celebraron un total de 7 modalidades, por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo): 10 modalidades masculinas; 10 modalidades femeninas; 5 modalidades mixtas. • Campeonatos de Andalucía y España universitarios 2020. Los Campeonatos de Andalucía y Campeonatos de España Universitarios se suspendieron por RD 463/2020, de 14 de marzo. (Sólo se celebraron 10 modalidades de los Campeonatos de Andalucía Universitarios):Participación en 10 modalidades deportivas: 5 modalidades masculinas; modalidades femeninas. • Ayudas-conciliación práctica deportiva-vida académica. • Voluntariado deportivo. • Actividades de promoción deportiva en centros de la UMA. • Actuaciones y actividades de responsabilidad social. 	
Año 2020	
<ul style="list-style-type: none"> • Trofeo Rector: 15 modalidades deportivas ofertadas (Sólo se celebraron un total de 7 modalidades, por RD 463/2020, de 14 de marzo):10 modalidades masculinas; 10 modalidades femeninas; 5 modalidades mixtas. • Campeonato de Andalucía universitario fútbol sala y pádel y baloncesto femenino. 	
Año 2021	
<ul style="list-style-type: none"> • No se organizó ningún campeonato por la pandemia • Trofeo Rector: 19 Ofertadas: 4 masculinas; 2 femeninas; 13 mixtas. 	
Año 2022	
<ul style="list-style-type: none"> • Competiciones Internas: 41 Ofertadas (18 masculinas; 7 femeninas; 16 mixtas). • Campeonato de Andalucía de Voleibol Masculino Y Femenino y Baloncesto Femenino. 	
INDICADOR 2	
Año 2019	
<ul style="list-style-type: none"> • Programa de actividades: 18 (956 participantes). • Trofeo rector: 1.471 participantes. • Campeonatos de Andalucía y España universitarios 2020: 105 participantes. • Ayudas-conciliación práctica deportiva-vida académica: 183 ayudas. • voluntariado deportivo: 82 inscripciones. • Actividades de promoción deportiva en centros de la UMA: 24 acciones de promoción deportiva (5.800 participante). • Actuaciones y actividades de responsabilidad social: 12 acciones de responsabilidad social (5.000 participantes). 	
Año 2020	
<ul style="list-style-type: none"> • Trofeo Rector: 1.471 participantes. • Voluntariado deportivo: 82 inscripciones. • Actividades de promoción deportiva en centros de la UMA: 24 acciones de promoción deportiva (5800 participantes). • Actuaciones y actividades de responsabilidad social: 12 acciones de responsabilidad social (5000 participantes). • 12 participantes en Campeonatos de Andalucía masculino de fútbol sala, 12 Campeonatos de Andalucía Universitarios femenino de fútbol sala, 12 Campeonatos de Andalucía Universitarios masculino de baloncesto, 12 Campeonatos de Andalucía Universitarios femenino de baloncesto, 3 Campeonatos de Andalucía Universitarios de pádel masculino, 3 Campeonatos 	

de Andalucía Universitarios de pádel femenino, 4 Campeonatos de Andalucía Universitarios campo a través masculino, 4 Campeonatos de Andalucía Universitarios campo a través femenino, 12 Campeonatos de Andalucía Universitarios de voleibol femenino, 8 Campeonatos de Andalucía Universitarios de rugby masculino, 8 Campeonatos de Andalucía Universitarios de rugby femenino (total personas participantes 78, 51 mujeres y 27 hombres).

Año 2021

- Trofeo Rector: 1318 participantes.
- 14 participantes en Campeonatos de España Universitarios femenino de baloncesto, 18 de balonmano masculino, 1 de esgrima femenino, 1 de esgrima masculino, 21 de fútbol femenino, 14 de fútbol sala masculino, 3 de judo masculino, 2 de pádel femenino, 2 de pádel masculino, 3 triatlón masculino (78 participantes 38 mujeres y 40 hombres).
- No hubo becas puesto que no hubo competiciones por pandemia Covid-19.

Año 2022

- Competiciones internas: 3647 participantes.
- 14 participantes en Campeonatos de Andalucía Universitarios de baloncesto femenino, 14 de baloncesto masculino, 18 de balonmano masculino, 18 de balonmano femenino, 10 de campo a través masculino, 6 de campo a través femenino, 21 de fútbol femenino, 21 de fútbol masculino, 14 de fútbol sala femenino, 14 de fútbol sala masculino, 3 de pádel femenino, 3 de pádel masculino, 8 de natación masculino, 6 de natación femenino, 12 de rugby masculino, 12 rugby femenino, 12 voleibol masculino, 12 voleibol femenino.
- 5 Campeonatos de España Universitarios de ajedrez masculino, 1 de ajedrez femenino; 5 de atletismo femenino, 2 de atletismo masculino; 4 Campeonatos de España Universitarios 3x3 baloncesto femenino, 4 de baloncesto masculino; 14 Campeonatos de España Universitarios de baloncesto femenino, 14 de baloncesto masculino, 16 de balonmano masculino, 1 de esgrima femenino, 1 de esgrima masculino, 12 de fútbol sala masculino, 5 de golf masculino, 1 de golf femenino, 1 de judo masculino, 5 de karate masculino, 1 de karate femenino, 2 de natación masculino, 3 de natación femenino, 2 de orientación masculino, 1 de orientación femenino, 2 de pádel masculino, 2 de pádel femenino, 1 de taekwondo masculino, 12 de voleibol masculino, 2 de voleiplaya masculino, 2 de voleiplaya femenino,
- Campeonatos de Europa Universitarios: 4 E.U.S.A. 3x3 de baloncesto femenino, 4 E.U.S.A. 3x3 de baloncesto masculino. (345 participantes, 145 mujeres y 200 hombres).
- Becas deportistas UMA 17 becas, 6 a mujeres y 11 a hombres.

INDICADOR 3

Año 2019

- Programa de actividades: 8.133 mujeres (46,52%) / 10.823 hombres (53,48%).
- Trofeo Rector: 1.471 participantes: 98 mujeres (6,66%) / 1.373 hombres (93,33%). Se resintió especialmente la participación femenina por no haberse podido celebrar modalidades con más participación femenina.
- Campeonatos de Andalucía y España universitarios 2020: 105 participantes (52 mujeres: 49,52% y 53 hombres: 50,48%).
- Otras actuaciones: 11.065 participantes/ 6.141 mujeres (55,49%) y 4.924 hombres (44,51%).
- Ayudas-conciliación práctica deportiva-vida académica: 183 ayudas: 88 mujeres; 95 hombres.
- Voluntariado deportivo: 82 inscripciones: 53 mujeres; 29 hombres.
- Actividades de promoción deportiva en centros de la UMA: 24 acciones de promoción deportiva (5800 participantes -3000 mujeres; 2800 hombres-).
- Actuaciones y actividades de responsabilidad social: 12 acciones de responsabilidad social (5000 participantes: 3000 mujeres; 2000 hombres).

Año 2020

- Trofeo Rector: 1.471 participantes (98 mujeres (6,66%) / 1.373 hombres (93,33%). Se resintió especialmente la participación femenina por no haberse podido celebrar modalidades con más participación femenina.
- Voluntariado deportivo: 82 inscripciones (53 mujeres; 29 hombres).

- Actividades de promoción deportiva en centros de la UMA: 24 acciones de promoción deportiva (5800 participantes: 3000 mujeres; 2800 hombres).
- Campeonatos de Andalucía universitarios: 65.3% mujeres; 34.7% hombres.

Año 2021

- Trofeo Rector: 1318 participantes 8348 mujeres (26%) / 970 hombres (74%).
- Competiciones Universitarias: CAMPEONATOS DE ANDALUCÍA UNIVERSITARIOS, CAMPEONATOS DE ESPAÑA UNIVERSITARIOS, E.U.S.A., FISU: 48.7% mujeres; 51.3% hombres.

Año 2022

- Trofeo Rector: 3647 participantes (465 mujeres (13%) /3182 hombres (87%)).
- Competiciones Universitarias: CAMPEONATOS DE ANDALUCÍA UNIVERSITARIOS, CAMPEONATOS DE ESPAÑA UNIVERSITARIOS, E.U.S.A., FISU: 42% mujeres; 48% hombres.

MEDIDA 1.5. CONSOLIDAR EN LA UMA EL USO DE UN LENGUAJE E IMAGEN CORPORATIVA IGUALITARIA SIGUIENDO EL ESTILOS Y LAS INDICACIONES DE LA GUÍA “GUÍA ORIENTATIVA PARA EL USO IGUALITARIO DEL LENGUAJE Y DE LA IMAGEN EN LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA”, REVISANDO Y MODIFICANDO LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN LA WEB DE LA UNIVERSIDAD Y ESTABLECIENDO CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN.

RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad). ✓ Secretaría General. ✓ Gerencia. ✓ Vicerrectorados. ✓ Centros. ✓ Departamentos.
INDICADORES	Análisis de la documentación y comunicaciones sobre la aplicación efectiva del lenguaje e imagen igualitario.
NIVEL DE EJECUCIÓN	EN PROCESO

INDICADOR 1

En 2022 la Unidad de Igualdad ha convocado reuniones en todos los centros con las direcciones/decanatos y direcciones departamentales a fin de explicar la obligación legal de utilizar un lenguaje igualitario en la administración recomendando la guía de lenguaje inclusivo de la UMA, que se ha actualizado en ese periodo; además, se ha publicado en su web y difundido un documento sobre cómo tratar con lenguaje inclusivo los términos que se utilizan de forma más recurrente en nuestra institución académica.

El departamento de ciencia política, derecho internacional público y derecho procesal ha trabajado en esta línea en el curso del PIE19-104: “Buenas prácticas docentes en género e igualdad”, coordinado por Carolina Jiménez Sánchez.

Actualmente todos los órganos responsables de la administración de su correspondiente página web, y las unidades administrativas de la UMA están procediendo a realizar una revisión de su documentación, normativa, comunicaciones y guías docentes para adaptarla a un lenguaje igualitario. A través de la red de igualdad establecida en los decanatos y direcciones de centros se ha incentivado por parte de la Unidad de Igualdad que las Facultades y E.T.S. incorporen en su web la guía orientativa del uso del lenguaje y de la imagen igualitaria de la UMA, hecho que han realizado la mayoría de los centros.

OBSERVACIONES

En 2022 se realiza una actualización de la guía orientativa para el uso del lenguaje y de la imagen de la UMA por parte de la profesora Susana Guerrero Salazar.

<https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/24783>

También se realizó y publicó en la web de la Unidad de Igualdad una breve guía de lenguaje igualitario universitario.

<http://u.uma.es/c3F/>

MEDIDA 1.6. DIFUNDIR LAS ACTUACIONES REALIZADAS POR LA UNIDAD DE IGUALDAD ENTRE LAS AUTORIDADES ACADÉMICAS Y LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad).
INDICADOR	Nº de actividades de difusión realizadas.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR	
La Unidad de Igualdad ha difundido entre las autoridades académicas y la comunidad universitaria:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ El III Plan de Igualdad de la UMA. ✓ La II actualización del diagnóstico de igualdad de género de la UMA. ✓ La guía rápida orientativa del uso igualitario del lenguaje de la UMA. ✓ El protocolo de prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual e identidad de género de la UMA. ✓ El protocolo de actuación en casos de transexualidad, transgeneridad e intersexualidad de la UMA. 	
<p>➤ Actividades de formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso de agentes en prevención de la violencia de género. • Programa de Mediación Universitaria: <ul style="list-style-type: none"> - Programa de Mediación universitaria en promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género. - Programa de Mediación universitaria en prevención en drogodependencias y otras adicciones, con perspectiva de género. - Programa de Mediación universitaria, alimentación sana, saludable y ejercicio físico, con perspectiva de género. - Programa de Mediación universitaria en salud afectivo -sexual con perspectiva de género. • Píldoras formativas en igualdad de género. 	
<p>➤ Convocatoria de ayudas para iniciativas de igualdad.</p>	
<p>➤ Convocatoria de premios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A los mejores TFG y TGM en igualdad, Diversidad y Acción social. • Premio Carmen de Burgos (organizado por la Asociación de Estudios Históricos de la mujer). • Premio Victoria Kent (organizado por el Seminario de Estudios Interdisciplinarios de género). 	
<p>➤ Calendario de actuaciones en igualdad del mes de marzo.</p>	
<p>➤ Celebración de actos institucionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia (11 de febrero). • Día internacional de la mujer (8 de marzo). • Día internacional para la eliminación de la violencia de género (25 de noviembre). 	
<p>➤ Difusión de la creación de un repositorio sobre igualdad de género de la UMA incorporado a la web de la Unidad de Igualdad.</p>	
<p>➤ Difusión de la creación de un apartado específico sobre violencia de género en la web de la Unidad de Igualdad.</p>	
<p>➤ Difusión de la creación sobre un epígrafe específico relativo a conciliación en la UMA.</p>	
<p>➤ Campaña para la prevención de la violencia de género "los buenos tratos" (2019 y 2020).</p>	
OBSERVACIONES	
<p>➤ La difusión de todas las actuaciones llevadas a cabo por la Unidad de Igualdad se ha efectuado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través de la web de la misma, las redes sociales creadas al efecto (Facebook, Twitter e Instagram), a través de un canal de YouTube creado al efecto. • Mediante creación de contenido propio publicado en RRSS diariamente. 	

- Con la colaboración de la Red de Igualdad de la UMA.
 - Mediante la presencia de la Unidad de Igualdad en los actos de bienvenida al curso para el estudiantado de nuevo ingreso organizado por los centros universitarios (de forma presencial y en el formato virtual).
 - En las Jornadas de Puertas Abiertas (organizadas por el Vicerrectorado de Estudiantes).
 - A través de correo electrónico y las listas de distribución del alumnado, PAS y PDI.
- Día del estudiante y festival WAU mediante stand informativo (organizado por el Vicerrectorado de Estudiantes y Deporte).
- I Festival UMA saludable (organizado por el grupo de trabajo UMASaludable).

MEDIDA 1.7. VISIBILIZAR EN LOS PRESUPUESTOS LOS RECURSOS DESTINADOS A POLÍTICAS DE GÉNERO.

RESPONSABILIDAD	Gerencia
INDICADOR	Financiación anual
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

En la UMA se visibilizan los recursos destinados a políticas de género en sus presupuestos anuales. En cuanto a la estimación de gastos en políticas de género, tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la comunidad universitaria mediante la promoción de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y el fomento de la igualdad de oportunidades. Con esta premisa, la estimación de gastos del último presupuesto (año 2022) contempla gastos para el III Plan de Igualdad de Género de la UMA con una dotación presupuestaria de 88.000 euros.

MEDIDA 1.8. REVISIÓN DE LA NOMENCLATURA O DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS INCLUIDOS EN LA RPT CON DENOMINACIÓN INCLUSIVA.

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad).
INDICADORES	1. Nº de puestos de trabajo con denominación inclusiva. 2. Porcentaje de puestos con denominación inclusiva sobre el total.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR 1

Se efectúa una revisión de la RPT del PAS en la evaluación intermedia y se comprueba lo siguiente:

- Los puestos de trabajo que no tienen denominación inclusiva son: administrativo (240), conductor mecánico (14), Encargado de equipo (33), Gestor (29), gestor departamento (30), gestor II+D+I(4), 5 intérprete informador, 1 jefe gabinete rectorado, 2 letrado asesor jurídico, 186 técnico auxiliar, 21 Técnico apoyo tareas técnicas, 97 técnico atención usuario, 209 técnico especialista, 43 titulado grado medio, 32 titulado superior y 2 trabajador social.
- Los puestos con denominación inclusiva son: 1 coordinación biblioteca, 13 dirección, 1 dirección técnica SCI, 38 especialista, 4 jefatura área/vicegerencia, 61 jefatura sección, 17 jefatura secretaría, 29 jefatura servicio, 1 oficialía mayor, 20 secretaría equipo dirección, 9 TE medios audiovisuales facultad CC. comunicación, 3 TE telecomunicaciones, 63 TELAB, 36 TGMADI, 6 TSADI, 37 Unidad básica de gestión, 19 unidad técnica biblioteca y 123 Unidad técnica de gestión.

INDICADOR 2

Del total de puestos de trabajo existentes (1429) hay un 66,34% (948 puestos de trabajo) que no tienen denominación inclusiva, frente a un 33,65% (481 puestos de trabajo) que sí la tienen.

OBSERVACIONES

Se ha mantenido una reunión con la Gerencia para informar sobre este aspecto a fin de que puedan hacer los cambios pertinentes.

MEDIDA 1.9. PRESENTAR Y DIFUNDIR EL III PLAN DE IGUALDAD	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad).
INDICADOR	Nº de acciones realizadas para difundir el protocolo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

La difusión del plan se ha efectuado:

- A través de la web de la Unidad de Igualdad, las redes sociales creadas al efecto (Facebook, Twitter e Instagram), a través de un canal de YouTube creado al efecto.
- Mediante creación de contenido difundido en RRSS.
- A través de la red de enlaces de igualdad.
- A través de los cursos de formación que se organizan desde la Unidad de Igualdad.
- Con la colaboración de la Red de Igualdad de la UMA.
- Mediante la presencia de la Unidad de Igualdad en los actos de bienvenida al curso para el estudiantado de nuevo ingreso organizado por los centros universitarios.
- En las Jornadas de Puertas Abiertas organizadas por el Vicerrectorado de Estudiantes.
- A través de correo electrónico y las listas de distribución, solicitando para ello la colaboración del Servicio de Comunicación, han sido medios importantes para la ejecución de esta medida.
- Día del estudiante y festival WAU mediante stand informativo.
- En el I Festival UMA saludable.

MEDIDA 1.10. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO DE LA UMA	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad).
INDICADORES	Nº de acciones realizadas para difundir el protocolo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR

La difusión del protocolo se ha efectuado:

- Mediante publicación en la web de la Unidad de Igualdad, las redes sociales creadas al efecto (Facebook, Twitter e Instagram), a través de un canal de YouTube creado al efecto.
- A la red de agentes de igualdad para la prevención de la violencia de género.
- En los cursos de agentes para la prevención de la violencia de género en la UMA.
- Mediante el envío físico de ejemplares a las conserjerías, secretarías y decanatos/direcciones de centro.
- Mediante creación de contenido propio publicado en RRSS.
- Con la colaboración de la Red de Igualdad de la UMA.
- Mediante la presencia de la Unidad de Igualdad en los actos de bienvenida al curso para el estudiantado de nuevo ingreso organizado por los centros universitarios.
- En las Jornadas de Puertas Abiertas organizadas por el Vicerrectorado de Estudiantes.
- A través de correo electrónico y las listas de distribución, solicitando para ello la colaboración del Servicio de Comunicación, han sido medios importantes para la ejecución de esta medida.
- Día del estudiante y festival WAU mediante stand informativo, organizado por la Unidad de Igualdad.
- En el I Festival UMA Saludable.
- A través de actuaciones en los centros universitarios en torno al punto violeta (actividad huella del patriarcado).

MEDIDA 1.11. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE TRANSEXUALIDAD, TRANSGENERIDAD E INTERSEXUALIDAD DE LA UMA	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad).
INDICADORES	Nº de acciones realizadas para difundir el protocolo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR	
La difusión del protocolo se ha efectuado:	
<ul style="list-style-type: none"> • A través de la web de la Unidad de Igualdad, redes sociales (Facebook, Twitter e Instagram), y el canal de YouTube. • Mediante el envío físico de ejemplares a las conserjerías, secretarías y decanatos/direcciones de centro. • Mediante creación de contenido propio en RRSS a través de píldoras formativas en igualdad. • En los cursos de formación que se organizan desde la Unidad de Igualdad. • Con la colaboración de la Red de Igualdad de la UMA. • Mediante la presencia de la Unidad de Igualdad en los actos de bienvenida al curso para el estudiantado de nuevo ingreso organizado por los centros universitarios. • En las Jornadas de Puertas Abiertas. • A través de correo electrónico y las listas de distribución, solicitando para ello la colaboración del Servicio de Comunicación, han sido medios importantes para la ejecución de esta medida. • Día del estudiante y festival WAU mediante stand informativo de la Unidad de Igualdad. • I festival UMA saludable mediante stand informativo. • A través de actuaciones en los centros universitarios en torno al punto violeta (actividad huella del patriarcado). 	

MEDIDA 1.12. VISIBILIZAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA DENOMINACIÓN DE LOS CARGOS ACADÉMICOS DE LOS CENTROS RESPONSABLES DE LAS MISMAS	
RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad). ✓ Centros.
INDICADORES	Nº de cargos académicos con denominación específica de género.
NIVEL DE EJECUCIÓN	EN PROCESO
INDICADOR	
Está visibilizado el cargo en 10 de los 17 enlaces de igualdad que hay en decanatos/direcciones de centro:	
<ul style="list-style-type: none"> • Arquitectura: no está visibilizado al ser responsable de igualdad la jefa de secretaría. • Bellas Artes: Vicedecanato de Igualdad, Movilidad y Prácticas externas. • Ciencias: no está visibilizada ya que no forma parte del equipo decanal (Esta responsabilidad recae sobre una profesora del centro, anterior vicesecretaria del equipo decanal) • Comercio y Gestión: no está visible (es el vicedecano de estudiantes). • CC. de la Comunicación: Vicedecanato de Organización académica, profesorado e igualdad. • Derecho: Vicedecanato de estudiantes, prácticas, orientación e igualdad. • CC. Económicas y Empresariales: Vicedecanato de estudiantes, asuntos económicos e igualdad. • CC. de la Educación: no está visible (vicedecanato de coordinación de las enseñanzas y calidad). • Estudios sociales y del trabajo: Vicedecanato de igualdad y movilidad. • Filosofía y Letras: no está visible (es responsable el decano). • Ingeniería industrial: Subdirección de planificación, comunicación e igualdad. • Informática: no está visibilizada (Subdirección de comunicación, promoción y acción social). • Medicina: Vicedecanato de ordenación académica, calidad e igualdad. • Psicología y logopedia: Vicedecanato de igualdad y diversidad. 	

- CC de la Salud: vicedecanato de estudiantes, cultura e igualdad.
- Telecomunicaciones no está visible (es responsable el secretario del centro).
- Turismo: vicedecanato de prácticas, cooperación empresarial e igualdad.
- Ingeniería Industrial: subdirección de planificación, comunicación e igualdad.

MEDIDA 1.13. INCLUIR EN LAS COMISIONES DE CENTRO QUE SE CONSIDEREN PERTINENTES UNA PERSONA QUE PUEDA ASESORAR EN MATERIA DE IGUALDAD, Y QUE IMPULSE EL PLAN DE IGUALDAD DE LA UMA

RESPONSABILIDAD	Centros
INDICADORES	1. Regulación de la medida. 2. N.º de comisiones con asesor/a en materia de igualdad.
NIVEL DE EJECUCIÓN	
PROCESO DE EJECUCIÓN	EN PROCESO
INDICADOR 1 Y 2	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Una comisión en la ETS de Arquitectura. 2. Se constituye una Comisión de Igualdad y Diversidad en la Facultad de CC de la Salud. 3. Comisión de la modificación del Título de Grado en Turismo. 4. Comisión de Igualdad en la Facultad de CC. de la Educación. 	

MEDIDA 1.14. VISIBILIZAR DE FORMA CONJUNTA LAS ACTUACIONES QUE SE REALIZAN EN LA UMA RELACIONADAS CON LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad).
INDICADORES	Herramienta /s puesta/s en marcha.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR	
Se viene elaborando desde el año 2018 un calendario de actuaciones de todas las actividades que se realizan en el mes de marzo en la UMA relacionadas con la igualdad de género. Este calendario se hace público a través de las RRSS, la web de la UMA y de la Unidad de Igualdad, y es enviado a las tres listas de distribución disponibles (Idpdi, Idpas, Idestudiantes).	
OBSERVACIONES	
Se adjunta enlace para consulta de todos los calendarios:	
<ul style="list-style-type: none"> • Año 2022: http://u.uma.es/cls/ • Año 2021: http://u.uma.es/clt/ • Año 2020: No hubo por la pandemia • Año 2019: http://u.uma.es/clu/ http://u.uma.es/clv/ 	

MEDIDA 1.15. PROCURAR QUE SE ELABOREN LOS PRESUPUESTOS DE LA UMA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

RESPONSABILIDAD	Gerencia
INDICADORES	Realización efectiva de la medida
NIVEL DE EJECUCIÓN	EN PROCESO
INDICADOR	
Se va a incluir esta medida de cara a la elaboración de los presupuestos para el año 2023.	

EJE 2. SENSIBILIZACIÓN



EJE 2. SENSIBILIZACIÓN

MEDIDA 2.1. CELEBRACIÓN DE UN ACTO INSTITUCIONAL EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA (11 DE FEBRERO), EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER (8 DE MARZO) Y EL DÍA INTERNACIONAL POR LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES (25 DE NOVIEMBRE)

RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad). ✓ Vicerrectorado de Investigación y Transferencia.
INDICADORES	Celebración anual del acto
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR

Año 2019

- El acto institucional en conmemoración del **día internacional de la mujer y la niña en la ciencia** se celebró el 15 de febrero 2019 en la Facultad de Ciencias con las siguientes actuaciones:
 - Encuentrox en la UMA: mesa redonda experiencias y reflexiones para superar retos 4-0.
 - Acto académico (ponencias de estudiantes e investigadoras).
 - Mesa redonda: mujeres líderes en Ciencia.
- El acto institucional en conmemoración del **día internacional de la mujer** se celebró el 17 de marzo de 2019 en la Facultad de CC de la Comunicación con las siguientes actuaciones:
 - Entrega de premios Victoria Kent y Carmen de Burgos.
 - Activismos "Combatir el machismo desde el ámbito asociativo".
 - Proyectos de mediación en promoción de la igualdad.
 - Espectáculo de danza UMA "Esta soy yo".
- El acto institucional en conmemoración del **día internacional para la eliminación de la violencia de género** se celebró el 25 de noviembre de 2019 en el contenedor cultural con las siguientes actuaciones:
 - Taller "Violencia psicológica, violencia sexual y límites".
 - Lecturas cyborgs.
 - Representación teatral de la campaña "Los Buenos Tratos": Me quiere, no me hiere (Al-Sur).

Año 2020

- El acto institucional en conmemoración del **día internacional de la mujer y la niña en la ciencia** se celebró el 11 de febrero 2020 en Link by UMA: Encuentrox en la UMA entre profesoras y estudiantes universitarios en el link by UMA.
- El acto institucional en conmemoración del **día internacional de la mujer** se celebró el 8 de marzo de 2020 en el contenedor cultural de la UMA con las siguientes actuaciones:
 - Mesa redonda "experiencias para un contrato social nuevo".
 - Mesa redonda "experiencias para nuevos retos en educación".
 - Mesa redonda "experiencias para unas epistemologías-otras".
 - Entrega de premios Victoria Kent y Carmen de Burgos.
 - Festival SORORA "va por todas".
- El acto institucional en conmemoración del **Día internacional para la eliminación de la violencia de género** se celebró el 25 de noviembre de 2020 en el Rectorado con las siguientes actuaciones:
 - Presentación del itinerario artístico contra la violencia de género "Covers".

- Presentación de la instalación de los puntos violetas en los centros universitarios.
- Presentación del videojuego "Diana frente al espejo".
- Performance "No, nie, nom, nu".

Año 2021

- El acto institucional en conmemoración del **día internacional de la mujer y la niña en la ciencia** se celebró el 4 y 5 de febrero 2021 en formato virtual: X Jornadas y la Asamblea General de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT).
 - El acto institucional en conmemoración del **día internacional de la mujer** se celebró el 8 de marzo de 2021 en el contenedor cultural de la UMA con las siguientes actuaciones:
 - Entrega de los primeros premios a los mejores TFG y TFM en Igualdad, Diversidad y Acción social de la UMA.
 - Entrega del XXVIII premio de divulgación feminista Carmen de Burgos.
 - Ponencia "Los Colores del 8M" de Maite Méndez Baiges (directora IGIUMA).
 - Acción poética.
- Además, se organiza el I Simposio "Dimensiones de lo femenino" organizado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social los días 9,10 y 11 de marzo denominado "Ciencia, nuevas masculinidades e identidad sexual".
- El acto institucional en conmemoración del **Día internacional para la eliminación de la violencia de género** se celebró el 25 de noviembre de 2021 con el siguiente programa:
 - Presentación del proyecto incógnito "pequeños fuegos por todas partes" (Angelo Néstore Ferrante y Pilar Calderón Gálvez).
 - Taller "la ternura es revolucionaria" (Carlos. G. García arteterapeuta Gestalt y trabajador social en la asociación Deméter por la igualdad).
 - Ponencia "la respuesta jurídica a las nuevas formas de violencia de género vinculadas a la diversidad cultural: matrimonios forzados y mutilaciones genitales femeninas (Fátima Cisneros Ávila).
 - Espectáculo teatral-musical-documental "supervivientes" (Ted Teatro).

Año 2022

- El acto institucional en conmemoración del **día internacional de la mujer y la niña en la ciencia** se celebró el 11 de febrero 2022 en el Rectorado en colaboración con el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia en el que se generó un encuentro de intercambio de experiencias entre profesoras y alumnas.
- El acto institucional en conmemoración del **día internacional de la mujer** se celebró el 8 de marzo de 2022 en el contenedor cultural de la UMA con las siguientes actuaciones:
 - Entrega de la II edición de premios a los mejores TFG y TFM en igualdad, diversidad y acción social.
 - Entrega del XXIX premio de divulgación feminista Carmen de Burgos.
 - Entrega del XXXI premio de investigación Victoria Kent.
 - Teatro Femenino plural ¿Y si las mujeres lorquianas decidieran escapar de sus dramas y se reunieran junto a un río para cruzar a la otra orilla? (Ted Teatro).
- Además, se organiza el II Simposio "Dimensiones de lo femenino" los días 9,10, y 11 de marzo por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social.

OBSERVACIONES

Enlaces actos institucionales:

- Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia: resumen de la X jornada de AMIT: <http://u.uma.es/cly/>
- Día internacional de la mujer:
- Videos del acto (año 2022): <http://u.uma.es/clz/>
- Videos del II Simposio "Dimensiones de lo Femenino" (año 2022): <http://u.uma.es/cIA/>
- Vídeos del acto (año 2021): <http://u.uma.es/cIB/>
- Videos del I Simposio "Dimensiones de lo Femenino" (año 2021): <http://u.uma.es/cIB/>

Aunque no sea el acto institucional, se ha organizado por la OTRI en el año 2019 actuaciones que se realizan durante todo el mes de Febrero: Desafíate en STEM: TIC + Música; ConCiencia de Mujer; Tertulias: La investigación, una carrera de fondo y Conoce a nuestras neurocientíficas que luchan contra el Alzheimer por el Día internacional de la mujer y la niña en la Ciencia.

MEDIDA 2.2. DESARROLLAR PROGRAMAS, ACTIVIDADES CULTURALES Y EXPOSICIONES QUE CONTRIBUYAN A LA CONSECUCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y A LA SENSIBILIZACIÓN EN CUESTIONES DE GÉNERO, ASÍ COMO INCORPORAR A LA PROGRAMACIÓN ACTIVIDADES CULTURALES REALIZADAS POR MUJERES QUE FORMAR PARTE DEL COLECTIVO DE PDI, PAS Y ESTUDIANTADO

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Cultura (Vicerrectorado de Cultura y Deporte- Servicio de Cultura-)
INDICADORES	1. Nº de actividades organizadas 2. Nº de exposiciones realizadas
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR 1

- Organizado por el Vicerrectorado de Cultura y Deporte:
 - Proyecciones dentro del Ciclo audiovisual: Léeme los labios”.
 - Teatro contemporáneo “Somewhat paler”.
 - Violencia posmoderna “Eva Ryilen”.
 - Escape room “El Universo de Almodóvar”
 - Concierto de electrónica “Dreyma”
 - Danza contemporánea ¡AY! ¡YA!
 - Factor X. Elena Farga.
 - La Gramática de los mamíferos.
 - Exposiciones “Mujeres y Paisajes”.
 - Danza/ teatro dentro del ciclo “Miércoles Escénicas”.
 - Jueves música.
 - Semana “Mujer y Deporte”.
 - “Quitando lo viejo”.
 - Exposición “Diversas capacidades (in)visibles”, organizada por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social.
- Organizado por la Facultad de CC. de la Salud:
 - Exposición “Mujeres diversas”.
 - Exposición “Bloody Gals” organizada por la Facultad de CC. de la Salud.
 - Teatro Social “Si yo no tengo un lugar”.
 - Coreografía Bollywood.
 - Ciclo audiovisual: Avanzar en Igualdad “Jueves en femenino”. Es una campaña audiovisual para visibilizar a las mujeres universitarias, organizada por la Oficina de Atención al Estudiante, en colaboración con el Consejo de Estudiantes y el Servicio de Comunicación. Los “Jueves en Femenino” nacen con el fin de visibilizar el papel y las actividades que desarrollan las mujeres estudiantes a través de piezas audiovisuales que muestran historias y testimonios de buenas prácticas en distintos campos, como el deporte, actividades sociales, asociativas y de representación, así como el valor de alumnas que destaquen en las distintas áreas de conocimiento de la UMA (los distintos testimonios de la campaña se publicaron en formato video, con una periodicidad de dos jueves al mes a lo largo del curso).
 - Exposición “Políticas de género en Corea”, organizada por la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo.

- Organizado por la Facultad de CC. de la Comunicación:
- Cinefórum “Acoso en línea, machismo en redes”.
 - Cine-forum “Una cuestión de género”
 - “CineforUMA: Ciclo realizadoras”.
 - Programa “RadionaUMAS”.

INDICADOR 2
MEDIDA 2.3. INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROGRAMA FORMATIVO PARA EL VOLUNTARIADO DE LA UMA

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Estudiantes y Deporte (Vicerrectorado de Estudiantes - Oficina de Voluntariado -)
INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de programas de voluntariado desarrollados en los que se incluye la perspectiva de género. 2. Porcentaje de programas con inclusión de perspectiva de género.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
Año 2019: 6 programas.	
Años 2020, 2021, 2022: 4 Programas:	
<ul style="list-style-type: none"> • Chavorrillos "Abre una puerta al futuro" Campaña de donación de portátiles usados "Abre una puerta al futuro", en beneficio de los niños y niñas del Barrio de los Asperones. • Programa la Gran Recogida de Alimentos (a mayor colecta anual de alimentos no perecederos que realizan los bancos de alimentos en nuestro país). • Programa Voluntariado en Verano (las actividades de voluntariado con las Asociaciones o Entidades se mantienen durante el verano). • Programa formativo general y específico donde la perspectiva de género está muy presente en la selección de los contenidos formativos por la Oficina y las Asociaciones participantes. 	
INDICADOR 2	
100%	

MEDIDA 2.4. 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 Movilidad y Cooperación Internacional (Vicerrectorado de Internacionalización - Servicio de Relaciones Internacionales)
INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de programas desarrollados en los que se incluya la perspectiva de género. 2. Nº de personas que han participado desagregadas por sexo/género.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
Año 2019: 27 proyectos de cooperación universitaria para el desarrollo: 5 trabajan de forma principal el género. 22 trabajan de forma significativamente el género: Programa Learn África (2 mujeres estudiantes africanas becadas en la UMA; ONU Mujeres: Convocatoria de prácticas para estudiantes de la UMA en ONU MUJERES (Latinoamérica).	
Año 2020: "26 proyectos de cooperación universitaria para el desarrollo: 4 trabajan de forma principal el género. 22 trabajan de forma significativamente el género (estos proyectos no se pueden llevar a cabo por la pandemia); ONU MUJERES: Convocatoria de prácticas para estudiantes de la UMA en ONU MUJERES (Latinoamérica).	

Año 2021: "12 proyectos de cooperación universitaria para el desarrollo: 2 trabajan de forma principal el género. 10 trabajan de forma significativamente el género (estos proyectos no se pueden llevar a cabo por la pandemia).

Año 2022: Se llevan a cabo en terreno los proyectos de 2020 y 2021: 38 proyectos de cooperación universitaria para el desarrollo: 6 trabajan de forma principal el género. 32 trabajan de forma significativamente el género. (105 mujeres y 33 hombres).

INDICADOR 2

MEDIDA 2.5. CONSOLIDAR LA "RED DE IGUALDAD DE LA UMA" CON REPRESENTACIÓN DE TODOS LOS SECTORES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad)
INDICADORES	1. Nº de reuniones realizadas. 2. Nº de acciones realizadas a través de la red.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR 1

Año 2019

Se mantuvieron 3 reuniones con la red de igualdad, pero es en el último cuatrimestre de este año cuando éstas fueron semanales ya que había un grupo muy activo de estudiantado implicado en realizar acciones específicas que las coordinaban dos estudiantes en prácticas ICARO con destino en la Unidad de Igualdad.

Año 2020

Debido a la situación provocada por la pandemia no se realizan reuniones con la red de igualdad hasta septiembre. Desde este momento comienzan a realizarse reuniones virtuales con la red de igualdad de los centros universitarios (enlaces de igualdad). Se realizaron 4 en total.

Año 2021

Permanece activa la red mediante la convocatoria de reuniones periódicas en formato virtual con la red de igualdad de los centros (5 reuniones: 15 enero, 10 febrero, 24 marzo, 19 mayo y 25 de octubre).

Año 2022

Se mantienen las reuniones periódicas en formato virtual con la red de igualdad de los centros - 26 enero, 23 febrero, 29 marzo, siendo el 17 de mayo la primera reunión presencial organizada por el decanato de CC. de la Salud.

INDICADOR 2

Las acciones realizadas principalmente por la red es la colaboración en la difusión del Plan de Igualdad de la UMA y en la recogida de información para su evaluación, la difusión de las píldoras formativas en igualdad realizadas por la Unidad de Igualdad, la colaboración de la organización de los actos institucionales del día internacional de la mujer y la niña en la ciencia, del día internacional de la mujer y del día para la eliminación de la violencia contra las mujeres, la difusión de los cursos de formación que se imparten desde la Unidad de Igualdad, la difusión de la convocatoria del distintivo de igualdad para las titulaciones, la colaboración en la organización de actividades que la Unidad de Igualdad efectúa en los centros (huella del patriarcado)...

MEDIDA 2.6. CONSOLIDACIÓN DE UN SISTEMA DE AYUDAS PARA INICIATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD DIRIGIDA A LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social - Unidad de Igualdad). ✓ Gerencia.
-----------------	---

INDICADORES	1. Nº de convocatorias realizadas. 2. Nº de personas solicitantes desagregadas por sexo/género. 3. Nº de personas beneficiadas desagregadas por sexo/género.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
Se realizan tres convocatorias:	
<ul style="list-style-type: none"> • El 10 de septiembre de 2019 se publica la convocatoria de ayudas para iniciativas de igualdad para el curso 2019/2020 por resolución de la Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social, ampliándose la ejecución de las actividades financiadas (de septiembre de 2020 a 31 de noviembre de 2020) por la situación sanitaria ocasiona debido a la pandemia. • Para el año 2021 se convocan ayudas para iniciativas de igualdad por resolución de 27 de enero de 2021 del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social. • Para el año 2022 se convocan ayudas para iniciativas de igualdad por resolución de 14 de diciembre de 2021 del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social. 	
INDICADOR 2	
<ul style="list-style-type: none"> • Primera convocatoria: 42 solicitudes, de las cuales 6 son de hombres y 36 de mujeres. • Segunda convocatoria: 64 solicitudes, de las cuales 10 son de hombres y 54 de mujeres. • Tercera convocatoria: 55 solicitudes, de las cuales 15 son de hombres y 40 de mujeres. 	
INDICADOR 3	
<ul style="list-style-type: none"> • Primera convocatoria: 36 solicitudes, de las cuales 5 son de hombres y 31 de mujeres. • Segunda convocatoria: 30 solicitudes, de las cuales 3 son de hombres y 27 de mujeres. • Tercera convocatoria: 25 solicitudes, de las cuales 7 son de hombre y 18 de mujeres. 	
OBSERVACIONES	
Debido a la incertidumbre ocasionada por la pandemia y a las restricciones que ello ha conllevado, no se han podido ejecutar varias de las solicitudes concedidas inicialmente: entre la primera y segunda convocatoria no se pudieron ejecutar 12 de las solicitudes concedidas inicialmente.	

MEDIDA 2.7. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN EN EL CONSEJO DE ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD (CAMPEONATOS DE ESPAÑA UNIVERSITARIOSMA) Y EN LOS CONSEJOS DE ESTUDIANTES DE LOS CENTROS PARA QUE LIDEREN EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO	
RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social - Unidad de Igualdad). ✓ Vicerrectorado de Estudiantes y Deporte (Vicerrectorado de Estudiantes).
INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº acciones realizadas con perspectiva de género por los consejos de estudiantes. 2. Porcentaje de consejos de estudiantes que han adquirido este compromiso.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
<ul style="list-style-type: none"> • Curso Formación de Representantes 2019,2020,2021 Y 2022. <p>Desde el Vicerrectorado de Estudiantes y Deporte se llevan a cabo programas en colaboración con el CAMPEONATOS DE ESPAÑA UNIVERSITARIOSMA para favorecer la visibilidad de la mujer en la UMA, como "Jueves en Femenino", iniciativa que cuenta cada semana la historia de mujeres que han destaca en diferentes ámbitos en la UMA.</p>	

Por su parte, en todas las acciones que realizan el Consejo de Estudiantes tienen en cuenta la perspectiva de género. El 100% de las acciones realizadas por los consejos de estudiantes tienen perspectiva de género.

INDICADOR 2

Hay 17 consejos de estudiantes.

MEDIDA 2.8. PROMOVER LA SENSIBILIZACIÓN DE LOS HOMBRES EN LA LUCHA POR LA IGUALDAD Y LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EN LAS QUE SE REFLEXIONE Y TRABAJE EN TORNO AL CONCEPTO DE “NUEVAS MASCULINIDADES”

RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social - Unidad de Igualdad). ✓ Centros. ✓ Departamentos.
INDICADORES	Nº de acciones realizadas
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR 1

- En el acto institucional celebrado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social el 10 de marzo de 2021 en formato virtual dentro de las Jornadas "Simposio dimensiones de lo femenino" se celebró una mesa titulada: "El hombre que asoma: nuevas masculinidades en un tiempo nuevo". <http://u.uma.es/djA/>
- Organizado por el Departamento de Fisioterapia: Día de la mujer, Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y la Bifobia, Mural formativo sobre la diversidad sexual, adhesión a la campaña "Síndrome del Pero" de la FELGTB y semana LGTBI.
- En 2020 se organiza "De la masculinidad a las nuevas Masculinidades" por el Vicedecanato de Igualdad, Diversidad y Asuntos Económicos (Nº de participantes: 71).
- En 2022 se organiza por la Facultad de Psicología y Logopedia "la lucha por la igualdad: un camino hacia el buen trato universal" (20 de abril) impartido por Beatriz Cobo Blanco.
- Conferencia en el marco de las IV Jornadas Clara Peeters. Enseñar a transgredir. Homenaje a Bell Hooks "Entre la necesidad y el deseo de cambiar: otra pedagogía para otras Masculinidades" Impartida por el profesor Eduardo Sierra.
- Proyecto de cooperación AAICD Semillero de Comunicación, género, feminismos y nuevas Masculinidades organizado por la profesora Ana Jorge Alonso (Nº de participantes 3 varones y 1 mujer).
- Este concepto se trabaja desde los distintos Proyectos de Innovación Educativa en los que participan los miembros del departamento de Ciencias Históricas, particularmente: Proyecto de Innovación Educativa de Género en el Aula (Ciencias y Técnicas Historiográficas, coordinado por Dña. Alicia Marchant), con la realización de las Jornadas de Género en el Aula.
- I Jornadas Feministas organizadas por AEMMA (Asociación de Estudiantes de Medicina de Málaga), "el feminismo en el discurso y la práctica de la medicina. La problematización de la feminización de la medicina".
- Quiz Feminista organizada por AEMMA de la Asociación de Estudiantes de Medicina.
- IV Jornadas Clara Peeters: Enseñar a Transgredir. Homenaje a bell hooks por profesorado de Didáctica de las Ciencias Sociales perteneciente al Grupo de Investigación GRIDHUM (HUM1053), en las que incluimos la conferencia titulada "Entre la necesidad y el deseo de cambiar: otra pedagogía para otras Masculinidades". A la conferencia, asistieron una media de 200 asistentes entre los que se encontraban tanto estudiantes de las titulaciones de la Facultad de Ciencias de la Educación como de institutos de Educación Secundaria. Podríamos decir que había un número equilibrado entre hombres y mujeres. Por otra parte, la profesora Laura Trivio Cabrera participó el 26 de abril de 2022 en el Ciclo Otras

Masculinidades, concretamente en una Mesa redonda: Gran Torino. Masculinidad, relaciones paternofiliales y viudedad masculina, organizada por el Contenedor Cultural de la Universidad de Málaga.

- Participación en un ciclo de cine “Otras masculinidades” con una ponencia la profesora Esther Caparrós, del departamento de Didáctica y Organización Escolar (Mataharis) y la ponencia “En un mundo mejor”, coordinado por Eduardo Sierra Nieto.
- Estudio exploratorio sobre las masculinidades, las relaciones educativas y la reproducción de las conductas contrarias a la convivencia en Educación Secundaria (+EDUPAZ). Ayudas para Proyectos Dirigidos por Jóvenes Investigadores, Plan Propio de Investigación, Universidad de Málaga.

MEDIDA 2.9. PROMOVER EL RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD AFECTIVO SEXUAL Y TRABAJAR PARA QUE TODAS LAS POLÍTICAS DOCENTES, CIENTÍFICAS, DE GESTIÓN Y DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD INCORPOREN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PERSPECTIVA LGTBI

RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social - Unidad de Igualdad). ✓ Centros. ✓ Departamentos.
INDICADORES	Nº de acciones realizadas
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

Año 2019

- Conferencia ATXU AMANN el Día Internacional de la Mujer, TER e Irma Arribas organizada por la E.T.S. de arquitectura (participantes: 45 personas. mujeres 30 y hombres 15).
- Ruiz Garrido, Belén, del Proyecto de Investigación “Prácticas de subjetividad en las artes contemporáneas. Recepción crítica y ficciones de la identidad desde la perspectiva de género” (participantes: 2 hombres / 10 mujeres).
- Ruiz Garrido, Belén, investigadora del proyecto “Feminismos y teoría queer. Estudios interdisciplinares sobre géneros e identidades en las aulas universitarias”. (Nº. participantes: 1 hombre / 17 mujeres).
- Ruiz Garrido, Belén, coordinadora del proyecto “Feminismo en las aulas universitarias. Propuestas didácticas multidisciplinares y estudios de género” (participantes: 1 hombre / 12 mujeres).
- Asignatura Comunidad LGTB (Máster Universitario en Investigación e Intervención Social y Comunitaria), impartida por el profesor Juan Manuel Domínguez Fuentes.
- I jornadas trans de la UMA organizada por el Prof. Juan Manuel Domínguez Fuentes
- Actividades en torno al Día Internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia. Mural formativo sobre “Diversidad Sexual”, adhesión a la campaña “Síndrome del Pero” de la FELGTB y “Semana LGTBI en la Biblioteca de Ciencias de la Salud” organizadas por la Facultad de CC. de la Salud.

Año 2020

- Contenidos sobre diversidad de orientaciones e identidades sexuales en el módulo de sexualidad y salud sexual del “Programa de Mediación universitaria”. El módulo se ha venido impartiendo en colaboración con el Centro de Orientación Sexual para Jóvenes de Málaga, actualmente denominado Unidad de Salud Sexual y Reproductiva, estamos ubicados en el Centro de salud de La Roca.
- Asignatura Comunidad LGTB (Máster Universitario en Investigación e Intervención Social y Comunitaria) impartida por Juan Manuel Domínguez Fuentes (Nº de participantes desagregados por sexo: 18 mujeres y 2 hombres).

- Asignatura "Procesos de Enseñanza, Educación para la Igualdad y Atención a la Diversidad I "(Profesora Susana de las Nieves Stoner).

Año 2021

- Entre los conceptos de la píldora formativa en igualdad "Imaginario conceptual feminista" se incluyó el binarismo de género.
- Los repositorios científicos de Igualdad de Género (<http://u.uma.es/clZ/>) y de Diversidad(es) (<http://u.uma.es/cl0/>) elaborados por la Unidad de Igualdad y el Servicio de Acción Social respectivamente.
- I edición de la convocatoria de premios a los mejores TFG y TFM en Igualdad, Diversidad y Acción Social convocadas por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social.
- La mesa III: "Feminismo(s) y personas trans: la libre determinación de la identidad sexual" del I Simposio 'Dimensiones de lo femenino' organizada por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social.
- Mesa "Los derechos del colectivo LGTBI: Tolerancia cero a la lgtbifobia", organizada por la Facultad de Psicología y Logopedia (noviembre).
- José Alberto Simón Montesinos (Feeel) + Virginia Brun "Femenino inmersivo. Un viaje artístico virtual organizado por la E.T.S. arquitectura (Nº de participantes: 70 personas; 40 mujeres, 30 hombres).
- Mesa redonda: Los derechos del colectivo LGTBI: Tolerancia cero a la LGTBIofobia organizada por la Facultad de Psicología y Logopedia.
- Actividades en torno al Día Internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia: Carteles para reivindicar que la Facultad es una Facultad segura, Vídeo de sensibilización LGTBI+ y Píldoras Formativas organizadas por la Facultad de CC de la Salud.
- Taller de periodismo feminista organizado por la Facultad de CC. de la Comunicación.
- Se incluye en el plan de acción tutorial de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Año 2022

- Al Protocolo de actuación en casos de transexualidad, transgeneridad e intersexualidad se le han dedicado una de las píldoras formativas que vienen realizándose y difundiéndose electrónicamente por la Unidad de Igualdad: <http://u.uma.es/clY/>
- La UMA ha formado parte del proceso de constitución de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD), cuyo reglamento se aprobó en Valencia el 16 de diciembre de 2021.
- El Plan Estratégico UMA incluye un indicador en relación con el cumplimiento de las medidas de diversidad de género del Plan de Igualdad.
- II edición de la convocatoria de premios a los mejores TFG y TFM en Igualdad, Diversidad y Acción Social convocadas por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social.
- Las Ayudas para iniciativas de igualdad de género convocadas por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social concedidas a proyectos planteados tanto en clave binaria como en relación con la orientación y/o la identidad sexual:
 - El dilema de Tiresias. Perspectivas históricas y artísticas sobre lo trans, organizado por Javier Cuevas del Barrio.
- El Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, se celebró:
 - La mesa "Ciencia, Derecho y asociacionismo de la realidad trans" organizada por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (<http://u.uma.es/cl1/>).
 - El coloquio "No tengas fobia a la diversidad", organizado por la Facultad de Ciencias de la Salud (<http://u.uma.es/cl2/>).
- El Vicerrectorado de Cultura ha organizado su programa de junio en torno a la temática LGTBI (<http://u.uma.es/cl2/>).
- El Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social ha colaborado con Ángelo Néstore y con Mª del Pilar Calderón en el proyecto "Incógnito"; este Proyecto "nace desde la necesidad de romper con los moldes que encorsetan los géneros tanto desde un punto de vista identitario como artístico", y, entendiendo el baile como un "espacio de

encuentro entre la educación convencional del cuerpo y (...) toda una riqueza de orientaciones e identidades sexuales", pone el foco en la pornografía.

- La UMA ha colaborado con la Junta de Andalucía en la celebración del II Congreso Internacional LGTBI de Andalucía.
- Comienzo psicólogo diversa: presupuestos participativos en igualdad e inclusión organizado por la Facultad de Psicología y Logopedia (14 de febrero).
- Performance: Te desgravo, Papi, organizada por la Facultad de Psicología y Logopedia con la colaboración de la Asociación cultural "Proyecto Zoque" (30 de marzo).
- Lectura de manifiesto e izada de la bandera arcoíris por el día internacional del orgullo LGTBI organizado por la Facultad de Psicología y Logopedia. (28 de junio).
- En el marco del X Congreso de la Asociación Hispánica de Humanidades (UMA, Málaga, 21 a 24 de junio), se ha organizado la mesa "Las realidades trans en las culturas hispánicas" (<http://u.uma.es/cl3/>).
- Se ha trabajado esta línea en el curso del PIE19-104: "Buenas prácticas docentes en género e igualdad", coordinado por Carolina Jiménez Sánchez (2019,2020,2021,2022).
- Taller de comunicación con enfoque de género organizado por la Facultad de CC. de la Comunicación.
- I Taller de Coreografía Arquitectónica "Malagueña Sincronizada" cuya dirección artística fue a cargo de Atxu Amann y la coreografía de la bailaora Marta Otazu (Número de participantes: 80 personas; 60 mujeres y 20 hombres).
- Conferencia de Fuensanta Nieto por el día Internacional de la Mujer "Arte, ciudad y paisaje" (nº de asistentes: 100 personas; 50 mujeres; 50 hombres).
- Exposición de Lina Bo Bardi en el hall de la Escuela denominada "Lina Bo Bardi a Bahía".
- El profesor del Departamento de Historia del Arte, Javier Cuevas del Barrio, en la mesa redonda 'Out in the Outskirts. LGBTQ+ Lives beyond Metropoles', organizada por el Queer and Femeninoinist Studies Working Group del European University Institute de Florencia.
- Actividades en torno al Día Internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia; se colocaron paneles de los distintos colores LGTBIQ+, Vídeo de sensibilización LGTBI+, CafeparaconCIENCIArnos en "No tengas fobia a la Diversidad" organizadas por la Facultad de CC de la Salud.
- Sesión "La didáctica de la medida como medio para visibilizar la diversidad afectivo sexual", organizada por Ávaro Raya Fernández, Cristina Sánchez Cruzado, Mª Teresa Sánchez Compañía, de la Facultad de Ciencias de la Educación, (Departamento de Didáctica de la Matemática, Didáctica de las CCSS y de las CCEE), en la asignatura 'Didáctica de la Medida' de 4º curso del Grado en Educación Primaria (número de participantes: 212 estudiantes, 51 hombres, 161 mujeres y 3 docentes, 1 hombre y 2 mujeres).
- Jornadas/Psicología (octubre'22).

OBSERVACIONES

En el Máster Universitario en Investigación e Intervención Social y Comunitaria se trata sobre la comunidad LGT.

MEDIDA 2.10. ASEGURAR LA EJECUCIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE TRANSEXUALIDAD, TRANSGENERIDAD E INTERSEXUALIDAD DE LA UMA

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad).
INDICADORES	Nº de solicitudes resueltas.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

Año 2019: 5 solicitudes (estudiantes) de cambio de nombre de uso común presentadas y resueltas/ 1 solicitud (estudiante) de cambio de nombre de uso legal.

Año 2020: 9 solicitudes (estudiantes) de cambio de nombre de uso común presentadas y resueltas/1 solicitud (estudiante) de cambio de nombre de uso legal presentada y resuelta.

Año 2021: 5 solicitudes (estudiantes) de cambio de nombre de uso común presentadas y resueltas / 6 solicitudes de cambio de nombre de uso legal presentada y resuelta (5 alumnado y 1 PDI).

Año 2022: 13 solicitudes (estudiantes) de cambio de nombre de uso común presentadas y resueltas / 6 solicitudes (estudiantes) de cambio de nombre de uso legal presentadas y resueltas

MEDIDA 2.11. PROMOVER CAMPAMENTOS TECNOLÓGICOS SENSIBILIZANDO EN LAS PRIMERAS ETAPAS EDUCATIVAS PARA ELIMINAR LA BRECHA EXISTENTE EN CUANTO AL GÉNERO EN EL ACCESO A LOS GRADOS TECNOLÓGICOS

RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad). ✓ Centros. ✓ Departamentos.
INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de campamentos realizados. 2. Nº de participantes desagregados por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Campus Tech Chicas UMA, organizado por las profesoras de la ETS de Ingeniería Informática M^a Angeles González Navarro, Sonia González Navarro y Denisa Constantinescu. <ul style="list-style-type: none"> • Edición 2019 (1-12 julio). • Edición 2020 (del 25 septiembre al 24 de octubre). • Edición 2021 (5-16 julio). • Edición 2022 (4-15 julio). 2. Charlas del programa Como Tú: <ul style="list-style-type: none"> • "Los robots de hoy y del futuro". Ponente: Denisa Constantinescu (11 y 12 febrero 2022). Colegio CEIP Vicente Aleixandre. • "Big Data en la era Genómica". Ponente: Rocío Bautista (18 marzo 2022, IES Universidad Laboral)./ (29 abril 2022. IES Río Verde Marbella). • "Científic@s por un día", CEIP Albaida, Torremolinos. (11/03/2019 y Colegio El Pinar de Alhaurín de la Torre el 18/03/2019). • Talleres de neurociencia: Marina Mejías Ortega y Laura Cáceres Palomo. I.E.S. Pintor José Hernández, Villanueva del Rosario, Málaga (8 de febrero). • Taller "Descubriendo el cerebro" impartido por Laura Trujillo Estrada, profesora Biología Celular. CEIP San Agustín de El Burgo (21 de abril). • Taller de iniciación en la Programación Informática realizado por M^a Victoria Belmonte Martínez y Mónica Trella López (participantes 19 niñas y 33 niños) / CEIP Joaquín Herrera, Nerja). Realizado por M^a del Mar Gallardo Melgarejo y Laura Panizo Jaime. (participantes 20 niñas y 20 niños). • "Charla de introducción al 5G y sus casos de uso" realizada por Delia Rico Marchena y Laura Panizo Jaime. (Colegio El Atabal/participantes 27 niñas y 27 niños). • Taller de iniciación al desarrollo de aplicaciones móviles. (CEIP Juan Carillo, Ronda). Realizado por Mercedes Amor Pinilla y Mónica Pinto Alarcón. De ámbito local, con alumnado de 6º de Primaria. Participantes 24 niñas y 22 niños. • Charla realizada por Francisca Martín Vergara. 3. "Proyecto ScienceIES2. Hacia la Investigación" (proyectos dirigidos a iniciar a alumnos de ESO y Bachillerato en la investigación para atraer a mujeres a la ciencia y eliminar estereotipos de género (2019,2020,2021,2022). Organiza departamento de Química Física. 	

4. Ana Grande del área de Genética organiza e imparte talleres visibilizando profesoras que sirven de referentes a las niñas.
 Se consigue que niñas de AACC asistan a los talleres con contenidos de ciencia y tecnología:
- Talleres científicos "Encuentros con la Ciencia con Planeta Explora". Participantes: 40% niñas.
 - Campamento Science & Tech Campus Encuentros con la Ciencia- Planeta Explora en julio de 2019 para hijos de personal UMA (20 niños y 11 niñas entre 4-13 años).
 - Talleres de Ciencias ""Yo de mayor quiero ser" para alumnado con Altas Capacidades Intelectuales (2018/2019. Participantes: 67% niños 33% niñas).
 - Campamento: SUMMER STEAM Encuentros con la Ciencia-Planeta Explora-ASA Altas Capacidades en julio 2019. 60% 40%.

5. Difusión entre alumnado de Educación Secundaria y Bachillerato del Grado en Ingeniería Química como medida para fomentar el acceso a grados tecnológicos de alumnas.

Año 2021

1. Talleres científicos "Encuentros con la Ciencia con Planeta Explora" (participación: 50% niños 50% niñas).
2. Seminarios impartidos por profesoras del Departamento de Biología Celular, Genética y Fisiología en Colegios e Institutos:
 - Ana Grande Pérez, M Mar Trigo, Patricia Silva y Patricia Jaramillo. Exposición y mesa redonda: "Islas Galápagos: Evolución en Acción". Colegio Sierra Blanca, Málaga .
 - Antonia Gutiérrez. Charla "Descubriendo la Facultad de Ciencias de la UMA". Colegio Los Olivos de Málaga.
 - Antonia Gutiérrez. Charla" Facultad de Ciencias-UMA-La carrera Investigadora". IES Arroyo de la Miel.
 - Estefanía Luque García, Laura Ramos Zafra, Rocío España Bonilla y Ana Grande Pérez. Taller "DNA Barcoding". Colegio Sierra Blanca, Málaga.
 - Ana Grande Pérez. Charla "Virus Zombies" ESO IES Huerta Alta.

Año 2022

1. Desafío Cátedra Hedy Lamarr "Chicas, ¿cómo podríais mejorar el mundo a vuestro alrededor con 5G?" (participación: 60 adolescentes (85% mujeres).
2. Talleres científicos Encuentros con la Ciencia con Planeta Explora 50% niñas.
3. Seminarios impartidos por profesoras e investigadoras del Departamento en Colegios e Institutos:
 - Ana Grande Pérez. Charla "Virus Emergentes". IES Puerta Axarquía/ Charla "Virus zombies". CEIP Julio Caro Baroja/ Charla de orientación: "Yo científica ¿y tú? ESO Colegio Sunny View.
 - Carmen Beuzón, Nieves López Pagán. Taller Diversidad Genética, Colegio Cerrado de Calderón.
 - Ana Grande Pérez.
 - Marina Mejías Ortega. Taller Como Tú Neurociencias IES Pintor José Hernández.
 - Alicia Rivera Ramírez. Charla/taller "El cerebro adicto" IES sierra Bermeja.
 - Elena González Muñoz. Charla de orientación: "¿Cuándo decidí dedicarme a la ciencia?" IES Alfaguara.
 - Nieves López Pagán y Laura Domínguez García. Taller "Diversidad Genética". ESO CEIP Las Cañas.
 - Julia Béjar Alvarado. Taller "Extracción de ADN". IES Christine Picasso.
 - Estefanía Luque García, Laura Ramos Zafra y Rocío España Bonilla. Taller de "Identificación de especies por el ADN". CEIP José Calderón.
 - Almudena Dueñas. Taller de cultivo "Huerto urbano". CEIP Arquitecto Sánchez Sepúlveda.
 - Laura Isabel Trujillo Estrada. Taller "El cerebro". CEIP San Agustín, El Burgo.

- Alicia Rivera Ramírez. Charla “El cerebro adicto”. IES Vega de Mar.
 - Margarita Pérez Martín, Inmaculada Infantes López y Andrea Nieto Quero Taller “Conoce tu cerebro”. CEIP La Parra, Almáchar.
 - Inmaculada Infantes López. Taller “Drogas: ponle cabeza al asunto” ESO Colegio Atalaya.
 - Inmaculada Infantes López. Taller “Drogas: ponle cabeza al asunto”. Bachillerato. Colegio Atalaya.
4. Hackathon en la plataforma ToolboX. Academy, dirigida a fomentar vocaciones STEM, con especial énfasis en el sexo femenino.
5. Talleres para chicas organizado por la ETSI Informática y la empresa Oracle.

INDICADOR 2

1. Campus Tech Chicas UMA (2019: 30 niñas/2020: 20 chicas/2021: 20 chicas/ 2022: 30 chicas).
2. Charlas del programa Como Tú (50 estudiantes de primaria; 42 estudiantes de 2º de bachillerato y 56 estudiantes de 4º ESO y 2º bachillerato respectivamente).

MEDIDA 2.12. INCLUIR EN LOS PLIEGOS DE LAS CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS DE LOS CONTRATOS CON EMPRESAS EXTERNAS, ENTRE LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN, EL CUMPLIMIENTO DE LAS DIRECTRICES SOBRE IGUALDAD EFECTIVA, EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 33 Y 34 DE LA LOIMH 3/2007

RESPONSABILIDAD	Gerencia- Servicio de Contratación-
INDICADORES	Inclusión de la medida
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR

Se incluye en todos los pliegos la obligatoriedad de aportar una declaración relativa a las empresas que estén obligadas, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.



EJE 3. DOCENCIA



EJE 3. DOCENCIA

MEDIDA 3.1. AUMENTAR Y CONSOLIDAR LA TEMÁTICA DE GÉNERO EN LOS PLANES DE ESTUDIO DE GRADO	
RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Estudios (Vicerrectorado de Grado). ✓ Centros. ✓ Departamentos. ✓ Gerencia -Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social-
INDICADORES	1. Contenidos de género en los planes de estudio de grado. 2. Nº de personas matriculadas desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1 Y 2	
Los departamentos han remitido información de las asignaturas de las distintas titulaciones que contienen temática de género, siendo éstas las que se enumeran a continuación:	
Grados/Asignaturas con contenido de género:	
<ul style="list-style-type: none"> • Bellas Artes: <ul style="list-style-type: none"> - Historia contemporánea comparada: 67 Mujeres y 15 Hombres. - Fundamentos de la escultura I: 65 Mujeres y 15 Hombres. - Fundamentos del dibujo I: 64 Mujeres y 14 Hombres. - Procesos fotográficos y audiovisuales I: 68 Hombres y 14 Mujeres. - Fundamentos del dibujo II: 65 Mujeres y 15 Hombres. - Procesos del dibujo para el diseño: 59 Mujeres y 15 Hombres • Biología: <ul style="list-style-type: none"> - Fisiología Animal I: 88 Mujeres y 71 Hombres. - Biología Celular II: 83 Mujeres y 68 Hombres. - Biología del Desarrollo: 20 Mujeres y 16 Hombres. - Bases Celulares y Moleculares del Desarrollo: • Bioquímica: <ul style="list-style-type: none"> - Fisiología Molecular de Animales: 38 Mujeres y 22 Hombres. - Endocrinología: 18 Mujeres y 18 Hombres. - Organografía: 47 Mujeres y 17 Hombres. • Ciencias de la Actividad Física y del Deporte: <ul style="list-style-type: none"> - Fundamentos Psicosociales y Deontológicos en el Ejercicio Profesional en la Actividad Física y el Deporte: 18 Mujeres y 42 Hombres. - Teoría y Evolución de la Educación Física y el Deporte. 18 Mujeres y 42 Hombres. • Comunicación Audiovisual: <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Audiovisual y cambio social: 69 Mujeres y 57 Hombres. • Criminología: <ul style="list-style-type: none"> - Género y violencia: - Mujer y Sistema Penal: 31 Mujeres y 5 Hombres. - Medios de Comunicación, Opinión Pública y Violencia: 7 Mujeres y 7 Hombres. • Educación Infantil: <ul style="list-style-type: none"> - Educación y Cambio Social: 183 Mujeres y 11 Hombres. - Educación para la ciudadanía y los derechos humanos: 172 Mujeres y 8 Hombres. - Hacia una escuela inclusiva: modelos y prácticas: 172 Mujeres y 13 Hombres. 	

- Educación primaria:
 - Didáctica de la Aritmética: 217 Mujeres y 92 Hombres.
 - Didáctica de la Medida: 198 Mujeres y 95 Hombres.
 - Didáctica de las CC. Sociales: 184 Mujeres y 110 Hombres.
 - Historia de la Música: 15 Mujeres y 6 Hombres.
- Educación Social:
 - Procesos de enseñanza, educación para la igualdad y atención a la diversidad: 51 Mujeres y 11 Hombres.
 - Sociología de los problemas sociales: 50 Mujeres y 11 Hombres.
 - Educación familiar y desarrollo comunitario: 50 Mujeres y 15 Hombres.
 - Cambio social y nuevas relaciones de género: 9 Mujeres y 1 Hombre.
- Enfermería:
 - Género y salud sexual: 108 Mujeres y 34 Hombres.
 - Enfermería del Adulto III: 130 Mujeres y 35 Hombre.
- Estudios de Asia Oriental:
 - Historia de las Religiones de Asia Oriental
 - Historia Contemporánea de Asia Oriental: 39 Mujeres y 2 Hombres.
 - Literatura de Corea a Través de sus Textos: 43 Mujeres y 3 Hombres.
 - Artes Escénicas, Danza y Música en Corea: 11 Mujeres y 2 Hombres.
 - Chamanismo, Naturaleza y Prácticas Religiosa: 12 Mujeres y 3 Hombres.
 - Historia moderna de Asia oriental: 47 Mujeres y 7 Hombres.
 - Sistemas políticos contemporáneos de Asia Oriental: 1 Mujer y 1 Hombre.
- Filología Hispánica:
 - Literatura española y mujer: 27 Mujeres y 3 Hombres.
- Filosofía:
 - Teoría de la comunicación: 30 Mujeres y 32 Hombres.
 - Historia de mundo contemporáneo: 32 Mujeres y 30 Hombres.
 - Ética y Desarrollo Humano: 16 Mujeres y 18 Hombres.
- Historia:
 - Filosofía e Investigación Historiográfica: 57 Mujeres y 131 Hombres.

Otros contenidos de género:

Departamento de Ciencia Política, Derecho Internacional Público y Derecho Procesal:

- Las propuestas de la derecha radical populista en España en cuanto a género y educación. Análisis del contexto sociopolítico.
- Belén Fernández García / Misoginia en el s. XXI: Un análisis del discurso de odio contra las mujeres en la actualidad.

OBSERVACIONES

Se han incluido contenidos relacionados con el género en un importante número de asignaturas de distintas titulaciones. Sin embargo, estos contenidos solo han configurado asignaturas específicas, que tengan el descriptor “género” o “igualdad” en su título, en los siguientes grados:

- Criminología: Género y violencia / Mujer y Sistema Penal /Medios de Comunicación, Opinión Pública y Violencia'.
- Educación Social: Procesos de enseñanza, educación para la igualdad y atención a la diversidad / Cambio social y nuevas relaciones de género.
- Enfermería: Género y salud sexual.
- Filología Hispánica: Literatura española y mujer.
- Gestión y Administración Pública: Políticas de Igualdad.
- Historia del Arte: Estudio de Género, Feminismo e Historia del Arte.

- Historia: Política, género y cultura en el mundo actual.
- Medicina: Abordaje de la violencia de género desde el ámbito sanitario / Sexología Médica
- Pedagogía: Educación para la igualdad y la diversidad.
- Producción Artística Interdisciplinar: Lenguajes artísticos y plástica contemporánea.
- Trabajo social: Trabajo social, género e igualdad de oportunidades / Intervención social y violencia de género.

MEDIDA 3.2. PROMOVER LA DOCENCIA Y LA INVESTIGACIÓN EN GÉNERO EN LOS MÁSTERES OFICIALES Y PROGRAMAS DE DOCTORADO

RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Estudios (Vicerrectorado de Grado) ✓ Centros ✓ Departamentos ✓ Gerencia / Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social
INDICADORES	1. Contenidos de género en los másteres y programas de doctorado. 2. Nº de personas matriculadas desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR 1 Y 2

Los departamentos han remitido información de las asignaturas de las distintas titulaciones que contienen temática de género, siendo éstas las que se enumeran a continuación:

Máster con contenido de género:

- Cambio Social y Profesiones Educativas:
 - Las mujeres como profesionales de la educación: 16 Mujeres y 3 Hombres.
- Consultoría Laboral y Desarrollo Profesional: 301 Mujeres y 208 Hombres.
- Cooperación Internacional y Políticas de Desarrollo: 256 Mujeres y 91 Hombres.
- Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos:
 - Género y Paz: 8 Mujeres y 3 Hombres.
- Derecho Penal y Política Criminal:
 - Derecho Penal y Género: 13 Mujeres y 7 Hombres
- Desarrollos sociales de la cultura artística:
 - Identidades de lo moderno. Nuevas perspectivas críticas: 7 Hombre y 2 Mujeres.
 - Arte, Crítica y Pensamiento Contemporáneo: 21 Mujeres y 10 Hombres.
- Dirección Estratégica e Innovación en comunicación:
 - Comunicación y minorías: 11 Mujeres y 5 Hombres.
 - Comunicación, conflicto y violencia de género. 11 Mujeres y 4 Hombres.
 - Comunicación para la acción social: 20 Mujeres y 5 Hombres.
 - Línea de investigación: Innovación en Comunicación Social.
- Profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas
 - Sociedad, familia y educación: 314 Mujeres y 178 Hombres.
- Estudios Ingleses y Comunicación Multilingüe e Intercultural:
 - Diáspora, migración y nuevas literaturas en lengua inglesa: 17 Mujeres y 3 Hombres.
 - Metodología de la investigación en estudios. ingleses y comunicación multilingüe e intercultural: 28 Mujeres y 6 Hombres.
 - Literatura Norteamericana en relación con su entorno socio-histórico y cultural: 11 Mujeres y 4 Hombres.

- Prácticas culturales de los países de habla inglesa: 21 Mujeres y 4 Hombres.
- Teatro y comunicación: teatro de mujer en EEUU: 16 Mujeres y 4 Hombres.
- Tendencias de la narrativa británica Contemporánea: 16 Mujeres y 2 Hombres.
- Filosofía, Ciencia y Ciudadanía
 - Igualdad y género: Perspectivas Éticas y Políticas: 3 Mujeres y 3 Hombres.
- Gestión del Patrimonio Literario y Lingüístico Español:
 - Recuperación del Patrimonio Literario y Lingüístico Español: 9 Mujeres y 5 Hombres.
- Igualdad y Género: Todas las asignaturas que lo componen. 433 Mujeres y 64 Hombres.
- Investigación e Intervención Social y Comunitaria
 - Violencia familiar: 32 Mujeres y 1 Hombre.
 - Comunidad LGTB: 25 Mujeres y 1 Hombre.
- Investigación sobre Medios de Comunicación, Audiencias y Práctica Profesional en Europa:
 - Periodismo, igualdad y derechos humanos en Europa: 9 Mujeres y 3 Hombres.
 - Comunicación, cambio social y desarrollo. Los nuevos imaginarios del periodismo participativo: 10 Mujeres y 3 Hombres.
 - Minorías y medios en el siglo XXI: 8 Mujeres y 4 Hombres.
 - Estrategias de la industria periodística en los nuevos escenarios: empresa y estructura profesional: 9 Mujeres y 5 Hombres.
- Nuevas Tendencias de investigación en Ciencias de la Salud
 - Diseño y validación de instrumentos y cuestionarios. 10 Mujeres y 3 Hombres.
- Doble Título En ESO -Esp. Lengua- / Gestión Del Patrimonio Literario Y Lingüístico
 - Talleres de Animación a la Lectura: 5 Mujeres y 2 Hombres.
- Planificación, Gobernanza y Liderazgo Territorial:
 - Gestión de riesgos ambientales de funcionamiento asociado en espacios complejos. 0 Mujeres y 1 Hombre.
- Políticas y Prácticas de Innovación Educativa:
 - Políticas de calidad, equidad y evaluación institucional:
- Producción Artística Interdisciplinar:
 - Parte de los contenidos.
- Psicología General Sanitaria:
 - Psicofarmacología Clínica: 4 Mujeres y 1 Hombre.
- Psicopedagogía:
 - Intervención psicológica en contextos educativos para la igualdad y mejora de la convivencia escolar: 47 Mujeres y 7 Hombres.
 - Salud Internacional, asignatura:
 - Salud y Género: 14 Mujeres y 0 Hombres.
- Traducción en el Mundo Editorial:
 - Aspectos Éticos, Profesionales y Legales de la Traducción: 27 Mujeres y 4 Hombres.

Doctorados

- Programa de doctorado: línea de investigación denominada "Dinámicas territoriales y urbanas. Transformaciones socioterritoriales" que incluye la sub-línea en las que tienen cabida las investigaciones sobre género. En concreto: Desigualdad territorial y social y Geodemográfica.
- Programa de Doctorado en Lingüística, Literatura y Traducción (Líneas de Investigación: literatura y cultura en lenguas modernas; lingüística y lenguas modernas)

- Programa de Doctorado en Estudios Avanzados en Humanidades (Línea 1. Identidades, Poder y Sociedad en el Mundo Mediterráneo y su Contexto Histórico: Desde los Orígenes al Mundo Actual; Línea 2 Historia del Arte).

OBSERVACIONES

- Se imparte un Máster específico sobre igualdad de género denominado “Máster en Igualdad y Género” desde el curso académico 2009/2010. Este es fruto de la necesidad social de entender los mecanismos que producen el orden simbólico y estructural que, todavía hoy, sitúa a las mujeres en posiciones de desigualdad y subordinación y las hace víctimas de la violencia patriarcal. Por otro lado, permite una aproximación integral a las diferentes disciplinas científicas, con una doble orientación, profesionalizante e investigadora. Todas las asignaturas son específicas de género.
En el resto de másteres que imparte este tipo de materias, las asignaturas específicas, con el descriptor “género” o “igualdad” en su título, son:
 - Cambio Social y Profesiones Educativas (Las mujeres como profesionales de la educación).
 - Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos (Género y Paz).
 - Derecho Penal y Política Criminal (Derecho Penal y Género)
 - Dirección Estratégica e Innovación en comunicación: Comunicación, conflicto y violencia de género.
 - Estudios Ingleses y Comunicación Multilingüe e Intercultural: Teatro y comunicación: teatro de mujer en EEUU.
 - Filosofía, Ciencia y Ciudadanía (Igualdad y género: Perspectivas Éticas y Políticas).
 - Investigación e Intervención Social y Comunitaria (Violencia familiar; Comunidad LGTB).
 - Investigación sobre Medios de Comunicación, Audiencias y Práctica Profesional en Europa: Periodismo, igualdad y derechos humanos en Europa.
 - Psicopedagogía (Intervención psicológica en contextos educativos para la igualdad y mejora de la convivencia escolar).
 - Salud Internacional, asignatura: Salud y Género/Crítica feminista y creación de mujeres.
- Entre otras, se han presentado tesis doctorales con perspectiva de género: Elizabeth García Gil (Comerciantas y financieras en el tránsito del Antiguo al Nuevo Régimen en Málaga); María Inmaculada Hurtado Suárez (No solo los diamantes son los mejores amigos de una chica: creadoras a la vanguardia del ornamento corporal); Sergio Blanco Fajardo (Discursos radiofónicos: conformidad y resistencias. Las emisiones femeninas de Radio Madrid durante el primer franquismo (1939-1959)); Alejandra Abella Ardila (Mujer y poder. Los ajuares funerarios en la tardoantigüedad hispánica como expresión identitaria de las sociedades hispano-germánicas de los siglos V y VI); Virginia Rueda González (Persecución, represión y asesinatos de líderes sociales en Colombia: las voces silenciadas de mujeres); Carmen García Palomo “(fuentes documentales para una hagiografía femenina: Santa Tecla y Santa Eulalia en el archivo de la catedral de Málaga).
- M.º José Berlanga Palomo: miembro del Proyecto Arqueólogas. Recuperando la memoria: Recorridos femeninos en la Historia de la Arqueología española (siglos XIX y XX).

MEDIDA 3.3. INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA DE TÍTULOS PROPIOS	
RESPONSABILIDAD	✓ Escuela de Doctorado (Vicerrectorado de Estudios de Posgrado) ✓ Gerencia
INDICADOR	Nº de títulos propios con perspectiva de género
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

Se han ofrecido tres títulos propios con perspectiva de género en los cuatro años de implantación del III plan de igualdad:

- I curso de extensión universitaria de italiano: mujer y sociedad en Italia entre literatura, cine y televisión, ofrecido en 2019.
- I experto universitario en agente de planes de igualdad en entidades públicas y privadas, ofrecido en 2021.
- I curso de extensión universitaria en la igualdad de género: formas, contenidos y acciones, ofrecido en 2022.

MEDIDA 3.4. INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA OFERTA DE CURSOS DE VERANO Y SEMINARIOS

RESPONSABILIDAD	✓ Centros. ✓ Departamentos. ✓ Fundación Universidad de Málaga.
INDICADOR	1. Nº de cursos de verano con perspectiva de género. 2. Nº de seminarios con perspectiva de género.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
Durante los cuatro cursos académicos con el III plan en vigencia:	
<ul style="list-style-type: none"> • Curso online FGUMA “Feminismo, igualdad de género y diversidad”, organizado por Carolina Jiménez Sánchez. • En el máster oficial de Salud Internacional se imparte la asignatura “Salud y Género2” donde se incluyen actividades/seminarios. 	
Año 2019	
<ul style="list-style-type: none"> • Curso de “Buenas prácticas docentes en género e igualdad”, coordinado por Carolina Jiménez Sánchez. • Jornada “La ciudad en femenino plural”; I jornadas de arquitectura con perspectiva de género organizada por Mª Isabel Alba Dorado (Personas participantes: 25 personas. 10 mujeres y 15 hombres). • Jornada Internacional “Artes textiles y activismo colectivo. Mujeres e intervenciones estético-políticas”, (Sapienza-Università di Roma y Universidad de Málaga). • Mesa redonda “Mujeres y educación artística”. Jornadas Mujeres en las vanguardias: Las artistas de las vanguardias rusas y europeas. • Jornadas. “Experiencias docentes e investigaciones en género. Espacios colaborativos interdisciplinares para una universidad feminista”. • Seminario: II Ciclo de Conversaciones Pedagógicas de Género y Escuela organizado por el departamento de Didáctica y Organización Escolar. • Seminario: II Jornadas educación Superior e Igualdad: Feminismo y Universidad organizado por Teresa Linde Valenzuela y financiado por la Unidad de Igualdad. Participantes: 116 personas (96 mujeres, 16 hombres y 4 no binarios) • Seminario “Mujeres líderes en Ciencia” organizado por la Facultad de Ciencias (40 personas participantes: 25 mujeres y 15 hombres). • Conferencia “La educación artística de las mujeres: de la Academia a las escuelas de arte”, organizada por la Facultad de Filosofía y Letras Asociación Cultural Cerbero, en el ciclo Triduo Cultural de Filosofía y Letras. • Conferencia “Prácticas textiles, estudios de género e historia del arte. Planteamientos metodológicos y experiencias artísticas” organizada por el departamento de Historia del Arte. Facultad de Filosofía y Letras. • Congreso Internacional Géneros y subjetividades en las prácticas artísticas contemporáneas, dirigido por Maite Méndez Baiges y Luis Puelles Romero. 	

- VIII Jornadas Interdisciplinares "Estudios de género en el aula. "Feminismo en las aulas universitarias. Propuestas didácticas multidisciplinares y estudios de género" organizada por la Asociación de Estudios Históricos sobre la mujer.
- Seminario de Posgrado en Investigación y Teoría de Género organizado por la Facultad de Filosofía y Letras.
- Seminario: "Empresa y familia" organizado por el Área de Derecho Mercantil.
- Seminario: "Novedades del reglamento ePrivacy en la Publicidad digital: de la publicidad comportamental a la publicidad contextual" organizado por el Área de Derecho Mercantil.
- Seminario "La mujer en el sector turístico", organizado por la profesora Josefa García Mestanza de la Facultad de Turismo.
- Jornada "Igualdad económica y tributaria de las mujeres. Avances y retrocesos" organizada por Yolanda García Calvente.
- Proyecto de innovación educativa: "¿Humanidades sin media humanidad?: estrategias para la visibilización de las mujeres en los planes de estudio universitarios" coord. por Antonio Calvo Maturana y Ágata Ortega Cera.
- Voces de mujer. Periodistas y compromiso democrático, organizada por la Cátedra UNESCO de comunicación.
- Proyecto comprometido con la inclusión de contenido teórico y práctico sobre las mujeres en las asignaturas de Historia, Historia del Arte y Filología Hispánica.
- Proyecto de Innovación Educativa "Rescatando la memoria. Las biografías femeninas como técnica y recurso didáctico en la Educación Superior.
- II Congreso Internacional sobre la protección jurídica de la mujer trabajadora: El futuro del empleo y la tecnología", Organizado por Miguel Ángel Gómez Salado.
- Asia y mujer: La mirada femenina en el cine asiático" organizado por Patricia Chica y Antonio Doménech del Área de Estudios de Asia Oriental y la Oficina Puente con Corea.
- Conferencia "Escritoras en la literatura clásica china" organizada por Patricia Chica y Antonio Doménech del Área de Estudios de Asia Oriental y la Oficina Puente con Corea.
- Jornada "Coloquio y exposición Políticas de Género en Corea del Sur" organizada por Patricia Chica y Antonio Doménech.
- II Jornada de ecofeminismos "Mujeres del medio rural" organizado por el Vicerrectorado de Smart-Campus.
- Sesión sobre performance y género dentro del Congreso Internacional Géneros y subjetividades en las prácticas artísticas contemporáneas.
- I Jornada de Arquitectura con perspectiva de género organizada por Mª Isabel Alba Dorado.
- Niñ@s y universidad. Arquitectura para la conciliación familiar organizado por Ferrán Ventura Blanch.
- "Curso de extensión universitaria en Intervención con colectivos implicados en violencia de género intrafamiliar" (70 participantes, 80% mujeres y 20% hombres).
- Jornadas de "Intercambio por la Igualdad", organizadas por el GOU de Psicología.
- Se desarrollaron seminarios específicos en las asignaturas de: Educación audiovisual y alfabetización digital (4º curso, Grado en Educación social) impartidos por la profesora Teresa Linde Valenzuela. Participantes: 21: 18 mujeres y 3 hombres/ Entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje (4º curso, Grado en Pedagogía). Participantes: 45: 36 mujeres y 9 hombres.
- Jornadas Educación Pública. 2019. Organiza INCIDE y Grupo de investigación HUM 365.
- I Workshop: Entornos de aprendizaje informal generadores de transformación social mediante el empoderamiento y emprendimiento de la mujer. (2019). Organiza Grupo de investigación HUM 365. Ámbito internacional.

Año 2020

- Retos de las Economías del Bienestar: Ciencia, Feminización y Trabajo Decente, organizado por Rafael Durán Muñoz.
- En el marco del PIE ¿Humanidades sin media Humanidad? Estrategias para la visibilización de las mujeres en los planes de estudio universitarios se organizó la conferencia impartida por la Dra. Margarita Sánchez Romero de la Universidad de Granada "Cómo construimos los discursos históricos. Reflexiones sobre la prehistoria y las mujeres" celebrado el 3 de diciembre.
- "UMA Feminista, La Ola Coreana" organizada por Patricia Chica. Las actividades realizadas son: Debate sobre la Mujer en Asia: de Corea del Sur a Mongolia/Corea a través de las lentes de género": ciclo de cine y debate/Política de Género en Corea del Sur; La Ola Coreana/ Cinefórum; Cine en Asia Oriental y su circulación global/Figuras Feministas Contemporáneas Coreanas.
- Café Virtual Dialogando con ellas: Marketing, mujer y Sector Público organizada por la Facultad de comercio y gestión (170 participantes).
- I Jornada Internacional sobre Diversidad Familiar, Sexual y de Género organizada por profesorado del área de Trabajo Social y Servicios Sociales, Laura Domínguez y Mario Millán.
- Seminario III Ciclo de Conversaciones Pedagógicas de Género y Escuela organizado por el departamento de Didáctica y Organización Escolar.
- Seminario "Mujeres líderes en Ciencia" organizado por la Facultad de Ciencias (30 personas participantes: 20 mujeres y 10 hombres).
- Alicia Marchant Rivera del departamento de ciencias históricas: Conferencia "Mujer, escritura y producción documental en el Císter malagueño: las cartas de profesión de la Abadía de Santa Ana". Agosto. Museo del Patrimonio Municipal. Organizada por el área de Cultura del Excmo. Ayto. de Málaga.
- Ágatha Ortega Cera del departamento de Ciencias históricas: En el Proyecto ¿Humanidades sin media humanidad? Estrategias para la visibilización de las mujeres en los planes de estudios universitarios (PIE-19-77) coordinado por los profesores Juan Calvo Maturana y Ágata Ortega Cera se aborda esta problemática en las aulas tal y como está recogido en la memoria.
- Seminario "La mujer en el sector turístico", organizado por la profesora Josefa García Mestanza de la Facultad de Turismo.
- "Convergentes" organizado por la profesora de la Facultad de Turismo, Josefa García Mestanza.
- Conferencia "Biografía, género y poder. Un análisis sociológico de mujeres en las élites profesionales" organizada por la Facultad de Filosofía y Letras.
- "III Workshop Internacional sobre Trabajo Decente" organizado por Francisco Lozano Lares y María Salas Porras (Profesorado del departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social). 90 participantes.
- Campaña "Figuras feministas en Corea del Sur" realizadas con motivo del 8M organizada por Patricia Chica y Antonio Doménech del Área de Estudios de Asia Oriental y la Oficina Puente con Corea.
- "Jornadas de debate sobre la mujer en Asia: de Corea del Sur a Mongolia" organizada por Patricia Chica y Antonio Doménech del Área de Estudios de Asia Oriental y la Oficina Puente con Corea. 120 participantes.
- Incorporación de la perspectiva.
- "I ciclo saberes para el encuentro. Mesa redonda on-line: Las mujeres en la primera línea del trabajo social. Recorridos, escenarios y proyecciones" organizado por Belén Lorente Molina, Rafael Conejo Trujillo y Casto López Serrano.

- “Tertulia Exclusiva: PAD & UMA. Planes de igualdad y medidas para la igualdad retributiva” organizado por la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo.
- “I Jornada internacional sobre diversidad familiar, sexual y de género: Una aproximación teórico- práctica en Trabajo Social”, organizado por Laura Domínguez de la Rosa y Mario Millán Franco.
- “Mujer en Medicina”, organizada por el departamento de Histología, Bioquímica e Historia de la Medicina.
- Conferencia “Contribución del comercio justo a la equidad de género”, organizada por el Vicerrectorado de Movilidad y Cooperación Internacional.
- Conferencia “Mujeres en el cine africano”, organizada por el Grupo de Estudios Africanos de la UMA.
- Taller “Mujeres fuera de serie: el fenómeno de las series feministas-desmontando estereotipos”, organizado por Simona Frabotta.
- Conferencia de la socióloga Marina Subirats “De sexos y géneros. Cómo educar en la escuela”, organizado por la Cátedra Cultura de la Diversidad y Justicia Social de la Universidad de Málaga.

Año 2021

- Proyecto: Odio y discriminación en tiempos convulsos, con una sesión sobre género (Mesa 5. "Hombres que matan a las mujeres"), organizado por Rafael Durán Muñoz. Facultad de Derecho.
- La pedagogía vivencial al aire libre como herramienta de empoderamiento femenino organizado por la Facultad de CC. de la Educación.
- Conferencia “Producido documentos desde el claustro: tipologías documentales en los archivos monásticos femeninos durante la Edad Moderna” organizada por Alicia Marchant Rivera.
- Conferencia “Sor María Micaela de Jesús Nazareno, Sor María Antonia del Santísimo Sacramento y Sor Juana de la Cruz”, en el ciclo “Ellas también. hacen historia”. Jornadas de visibilización de nuestras ancestras.
- ¡Las mujeres a fregar! Las mujeres investigadoras en la Universidad. Mujeres en Arqueología, Mujeres en Ciencia. IX Curso Internacional de verano de Arqueología de Doña Mencía. Pilar Corrales Aguilar
- Café Virtual Dialogando con ellas: Marketing, mujer y Sector Público organizada por la Facultad de comercio y gestión (2021: 40 (aprox. 60% mujeres y 40% hombres))
- II ciclo de conferencias “Mujeres de Ayer y de Hoy” del Proyecto de Innovación Educativa “¿Humanidades sin media humanidad? Estrategias para la visibilización de las mujeres en los planes de los estudios universitarios organizado por los profesores Antonio Calvo Maturana y Ágata Ortega Cera con las siguientes conferencias:
 - “¿Te lo mereces? Hablemos de prostitución y de trata de seres humanos por motivo de explotación sexual”. Esther Díaz Santiago.
 - Repensar a las pioneras en la encrucijada institucional malagueña: el caso de Victoria Montiel Vargas (1904-1936)”. Lucía Reigal Fernández.
 - “Mujer y trabajo en las ciudades de la Castilla bajomedieval”. María Isabel del Val Valdivieso.
- Conferencia “La sexualidad femenina en los textos eróticos árabes e islámicos” organizada por el departamento de ciencias históricas.
- curso online " Corea en clave de género" impartido por la profesora Patricia Chica en colaboración con Casa Asia. El contenido de dicho curso se centra en el papel de la mujer en distintos ámbitos del contexto surcoreano.
- Seminario “Mujeres líderes en Ciencia” organizado por la Facultad de Ciencias (30 personas participantes: 20 mujeres y 10 hombres)

- taller formativo «Investigación con perspectiva de género en el marco de los Estudios Coreanos: construyendo espacios creativos de entendimiento», impartido en la asignatura de Artes Escénicas, Danza y Música en Corea",
- Educate Some to Represent Many? Femeninoale Education and Political Representation organizado por Ascensión Andina Díaz y Socorro Puy Segura, profesoras del departamento de Teoría e Historia Económica
- Seminario en temas de Actualidad (Máster en Consultoría Laboral) organizado por Antonio González Hernández del departamento de psicología social, trabajo social, antropología y estudios de Asia oriental: elaboración de planes de Igualdad (30 estudiantes).
- Seminario "La mujer en el sector turístico", organizado por la profesora Josefa García Mestanza de la Facultad de Turismo.
- Jornada "Voces olvidadas y mujeres heterodoxas en la literatura y cultura del siglo XX", organizada por la Facultad de Filosofía y Letras.
- El caso Nevenka. La ley de Violencia de Género, el acoso, la violencia sexual y el perfil de buena víctima. 90 estudiantes
- Concurso "Desafío tecnológico- Ingeniería se escribe con A", organizado por el departamento de I. de Comunicaciones.
- Taller "Sensibilización y movilización sobre la igualdad de género para jóvenes", organizado por la Facultad de CC. Económicas y Empresariales.
- Congreso "Construyendo igualdad: Visibilizando experiencia", coordinado por M^a Teresa Castilla Mesa.
- Se desarrollaron seminarios específicos en las asignaturas de: Educación familiar y desarrollo comunitario (2ºcurso, Grado en Educación Social) impartidos por la profesora Teresa Linde Valenzuela. Participantes: 70: 60 mujeres y 10 hombres/ Utilización didáctica de los medios de comunicación (3er curso, Grado en Pedagogía). Participantes: 41: 36 mujeres y 5 hombres
- III Jornadas de ASI y Feminicidio en la UMA organizadas por la profesora Luisa María Gómez del Águila y financiadas por la Unidad de Igualdad. Participantes: vía streaming, la plataforma Youtube señalan 3.775 visualizaciones.
- Diálogo entre espacios de desarrollo profesional, empleo y transformación. Diálogo entre contextos rurales y empresariales desde la perspectiva de género. Organiza Grupo de investigación HUM 365. Coordina: M^a Teresa Castilla Mesa Colabora: INCIDE, COAMUR (Coordinadora Andaluza de Organizaciones de Mujeres Rurales), CEM, Foro Provincial de Empresas Socialmente Responsables de Málaga, HUNO Formación y. Desarrollo.
- Conferencia "Educar para la transformación ecosocial" y mesa "Feminismos y formación del profesorado", organizada por Analía Leite Méndez, M^a Jesús Márquez García, Piedad Calvo León y Virginia Martagón Vázquez (Grupo de investigación PROCIE) dentro del I Congreso Internacional Conocimiento, Experiencia y Compromiso Social en la Formación del Profesorado. Participantes: 107 personas.
- Espacio de Lectura Transmedia libre" Las Mujeres en la Educación (II Edición)" organizado por el Proyecto Género, Educación y Narrativa Transmedia. Asignaturas del Grado de Primaria, Máster de Profesorado y Educación Social. 60 personas participantes.
- Presentación obras "No apartes la mirada. Actúa. Vive" y "Lo que no puede el poder", organizadas por Proyecto de Coordinación de las Enseñanzas Voluntariado y Universidad.
- Mesa Redonda: "Feminismo y Justicia Social" con las ponentes Eva García Sempere, Isabel Jiménez Lucena y María Belén Lorente Molina, organizado por la Cátedra Cultura de la Diversidad y Justicia Social

Año 2022

- Workshop "La guerra de Ucrania y las mujeres: violencia y ausencias" en el marco del Máster en Igualdad y Género.
- "Niños y Universidad. Espacios para la conciliación familiar2, organizado por el profesor Ferran Ventura Blanch, en el ámbito universitario.
- 8 actividades con formato seminarios/conferencias centradas en perspectiva de género organizadas por la Facultad de Psicología y Logopedia.
- Exposición "Librepensadoras Andaluzas" organizada por la Facultad de CC. de la Educación.
- "Hablemos de igualdad", organizada por la Facultad de CC. de la Educación.
- "Compositoras andaluzas contemporáneas", organizada por la Facultad de CC. de la Educación.
- "Las mujeres cazaban en la Prehistoria. Construcción y deconstrucción de los roles de género", organizada por la Facultad de CC. de la Educación.
- Espacio de lectura Transmedia Libre "Las Mujeres en la Educación" organizado por el Proyecto Género, Educación y Narrativa Transmedia: desconstruyendo mitos y estereotipos; construyendo relaciones afectivas en igualdad.
- "La empleabilidad y la mujer", organizada por la Facultad de CC. de la Educación.
- I Seminario Interdisciplinar de Investigación en Género e Igualdad, con la ponencia "Mujer, escritura y producción documental en el ámbito religioso". Alicia Marchant Rivera
- Simposio Internacional "Mujeres, igualdad y esclavitud en Corea", organizada por el Área de Estudios de Asia Oriental.
- II Edición del curso "Corea en clave de género", impartido por la profesora Patricia Chica.
- Seminario "Mujeres líderes en Ciencia" organizado por la Facultad de Ciencias (50 personas participantes: 30 mujeres y 20 hombres)
- Workshop Internacional "Pensamiento crítico, feminismo y género, en perspectiva histórica: España-Argentina", organizado por profesoras de la Facultad de Filosofía y Letras.
- II Congreso "Construyendo igualdad: Visibilizando experiencia", coordinado por Mª Teresa Castilla Mesa
- Tertulias UCIencia organizadas por UMA Divulga: "Mujeres y el relato intergeneracional en la narrativa de Emma Healey". Las profesoras Rosario Arias Doblas y Magdalena Flores Quesada de la Facultad de Filosofía y Letras impartieron:
- Mujeres & Co. Taller de emprendimiento Femenino. (participantes :130 estudiantes).
- Cuatro sesiones del seminario bell hooks en el que participaron las profesoras Carolina Martín Gámez (Didáctica de las Ciencias Experimentales), Verónica Quintanilla Batallanos (Didáctica de la Matemática) y Laura Trivio Cabrera (Didáctica de las Ciencias Sociales), organizado por el Proyecto Género, Educación y Narrativa Transmedia.
- Taller de Lenguaje, impartido por la profesora del departamento de Didáctica de la Matemática, CC Sociales Y Experimentales, Clotilde Lechuga Jiménez.
- Taller "Interseccionalidad y género", organizado dentro de la asignatura del Grado de Primaria Intervención y Diversidad socio-cultural. Participantes: 40.
- Taller "Interseccionalidad, Antiguanismo y educación Inclusiva", en el marco de la asignatura del Grado de Primaria Organización Educativa de centros e instituciones. Participantes: 60.

OBSERVACIONES

El departamento de Ciencias históricas organizó de un ciclo de cine sobre Historia de las Mujeres, frustrado por la Pandemia. Las tres películas (dirigidas además por mujeres) previstas para el curso 2019/2020 fueron: Persépolis (Marjane Satrapi & Vincent Paronnaud), 2007, Sufragistas (Sarah Gavron, 2015) y Figuras ocultas (Mandy Walker), que se iban a proyectar en el aula magna de la Facultad de Filosofía y Letras para, a continuación, iniciar un debate dirigido por dos

docentes del PIE ¿Humanidades sin media Humanidad? Estrategias para la visibilización de las mujeres en los planes de estudio universitarios.

MEDIDA 3.5. INCENTIVAR QUE LOS CENTROS ADOPTEN ESTRATEGIAS DE CAPTACIÓN, SOBRE TODO EN LAS ENSEÑANZAS MUY MASCULINIZADAS O FEMINIZADAS Y ANALIZAR SU IMPACTO

RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Estudiantes y Deporte (Vicerrectorado de Estudiantes). ✓ Centros. ✓ Departamentos. ✓ Fundación Universidad de Málaga.
INDICADOR	1.Nº de acciones realizadas. 2.Nº de centros que hayan implementado estrategias de captación.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR 1

- En las Jornadas de Puertas Abiertas, los distintos centros de la UMA adoptan estrategias de captación para combatir los estereotipos de género en sus titulaciones oficiales.
- Proyecto “Cómo tú” diseñado por investigadoras de la UMA (CyT@UMA (equipo de profesoras de la Universidad de Málaga constituido por María del Carmen Aguayo Torres, María del Mar Gallardo Melgarejo, Ana Grande Pérez y María Rosa López Ramírez) y Encuentros con la Ciencia), con el objetivo de revertir la situación de desigualdad de la mujer en Ciencia y Tecnología. Persigue dar a conocer la labor de las mujeres en los ámbitos científicos y tecnológicos mediante la creación de referentes femeninos en niñas y niños desde edades tempranas. Igualmente busca eliminar los estereotipos existentes con respecto al papel de las mujeres en Ciencia y Tecnología para superar la visión sesgada que la sociedad ofrece actualmente a niñas y niños. En él participan más de 80 científicas y tecnólogas de la Universidad de Málaga de campos de conocimiento del ámbito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) tales como Química, Matemáticas, Física.
- Talleres Oracle4Girls, una iniciativa cuyo objetivo es inspirar a las chicas a estudiar carreras de ciencias y tecnología, lo que se conoce por STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), organizados por la ETS de Informática.
- La actividad gratuita son talleres tecnológicos dirigidos a niñas de 4 a 16 año
- La Facultad de CC de la Salud cuenta con un programa de mentoría integrado por estudiantado y en las Jornadas de Puertas Abiertas.
- Un grupo de investigación de Podología ha participado en los programas "Hacia la investigación" para dar a conocer al estudiantado en pre-grado (se acogen estudiantado de diferentes centros de bachillerato y ESO).
- En la Facultad de CC de la Comunicación se imparte la charla: "Techo de Cristal en Comunicación Estratégica y Relaciones Públicas a nivel iberoamericano" en el marco de la Asignatura "Investigación en Comunicación" (Grado de Comunicación Audiovisual)
- Organizado por el Vicerrectorado de Estudiantes y Deportes: Curso "Tutorización y Orientación del Alumnado Universitario" /Curso La Orientación entre Iguales /Proyecto SUMAMOS/ Jornada Alumnae/Jornada "Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia/Programa AfrontaT/Proyecto Jueves en Femenino/ Jornada del Bienestar.
- Título propio de “Inteligencia Artificial” en colaboración con Samsung dentro del Programa Samsung Innovation Campus exclusivo para mujeres con el objetivo de incrementar el interés en las disciplinas STEM y fomentar el empleo en el sector tecnológico. (2019)
- Título Propio “I curso de extensión universitaria en programa de píldoras formativas. Especialización en ciberseguridad” en colaboración con Google y Accenture, dentro del

<p>Observatorio de Transformación Digital, Digital Eye. Con aportación de subvenciones por parte de los colaboradores para cubrir las matrículas preferentemente a mujeres y personas en situación de discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Ingeniería se escribe con A: La importancia de la mujer en la Ingeniería de Telecomunicación". Ideas tecnológicas para fomentar el interés de las niñas y las jóvenes por la Ingeniería, organizada por la ETS de Telecomunicación • ScienceIES', iniciativa para enseñar el significado de investigación a adolescentes. El objetivo de este proyecto de la Universidad de Málaga y en la que colabora el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), es fomentar el interés investigador de los estudiantes y despertar vocaciones desde edades tempranas. • Firma de la "Cátedra Mujer y Tecnología Hedy Lamarr", dirigida por M^a Carmen Aguayo Torres. Objetivo: conseguir que las niñas se interesen por la tecnología ya desde sus primeros años en educación infantil, y mantener ese interés a lo largo de toda su formación pre-universitaria. Participación de 14 miembros del Departamento Asistencia a talleres de formación para la divulgación: <ul style="list-style-type: none"> - Impartición del curso "Despertando el ingenio en Educación Infantil", dirigido a profesorado de Infantil (30) con talleres sobre ciencia y tecnología adaptados a nivel de 3-6 años. - Desafío Cátedra Hedy Lamarr "Chicas, ¿cómo podríais mejorar el mundo a vuestro alrededor con 5G?" (participación: 60 adolescentes (85% mujeres). - Charlas para despertar vocaciones tecnológicas, especialmente en las niñas en diferentes centros educativos: C. Santa Rosa de Lima, IES Villanueva de la Concepción, IES Manuel Romero, CEIP Luis Buñuel, IES Portada Alta, CEPR Pablo Ruiz Picasso, CEIP El Tejar, IES Luis Barahonda de Soto, CPR San Hilario de Poitiers, CEIP Jacaranda, Salesianos San Bartolomé (4 mujeres).
INDICADOR 2

Todos los centros de la UMA en las Jornadas de Puertas Abiertas adoptan estrategias de captación en sus enseñanzas dependiendo de la masculinización o feminización de sus Grados.

MEDIDA 3.6. REALIZAR ACCIONES ESPECÍFICAS DE SENSIBILIZACIÓN DIRIGIDAS AL ESTUDIANTADO DE LA UMA CON EL OBJETIVO DE COMBATIR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LAS CARRERAS PROFESIONALES	
RESPONSABILIDAD	REALIZADA
INDICADOR	REALIZADA
INDICADOR 1 y 2	
Año 2019	
<ul style="list-style-type: none"> • Corner Speaker en Talent Woman España: <ul style="list-style-type: none"> - "Experiencia personal investigando y enseñando en STEM". Ponente: Densia Constantinescu. Participaron 50 estudiantes de secundaria. - "Ingeniería informática y sus salidas profesionales". Ponente: M^a Angeles González Navarro. Participaron 30 estudiantes de secundaria. - Organización de los talleres de Ciencia ciudadana. • Programa "Como Tú" dirigido a niños y niñas de todos los niveles educativos. Mediante charlas y talleres impartidos por mujeres científicas y tecnólogas de campos STEM se persigue el doble objetivo de servir de referentes y romper con el estereotipo Masculino 	

del científico. Coordinadoras: Ana Grande, M Rosa López Ramírez, M^a Mar Gallardo y M^a Carmen Aguayo.

- Programa de actividades en torno al 8M (charlas "Mujer tenía que ser", Marcha por la Igualdad en la ampliación del campus, Concursos "visibilizar a las mujeres" e "Imágenes y lemas para la igualdad", Mes de la Mujer en la biblioteca de CCSalud, coreografía, el Rincón de las científicas y la exposición "Mujer y Salud" organizadas por la Facultad de CC de la Salud.
- Jornadas de intercambio por la igualdad, organizadas por la Facultad de Psicología y Logopedia
- Proyecto de Innovación Educativa: Perspectiva de género en Psicología y Educación, oportunidades para su actualización.
- "Jornadas Innovación Social, Emprendimiento y Feminización en Trabajo Social". Organiza: Belén Lorente Molina.

Año 2020

- Programa de actividades en torno al 8M ("Tabú de la menstruación", Exposición de pintura "Mujeres Diversas" (los fondos reCampeonatos de Andalucía Universitarios dados para la Asociación Aid Children of the World), concurso "Yo soy feminista", charlas "Mujer tenía que ser", obra de teatro social "Si yo no tengo un lugar" del colectivo de Mujeres de Matagalpa sobre mujer, migraciones y cuidados, lectura y adhesión al manifiesto 8M y coreografía final organizadas por la Facultad de CC. de la Salud.
- Mesa redonda ""Women in Chemistry", ponencia de Ana Grande.
- Mujeres STEM@UMA. Investigación en Biología Celular. Encuentros en la Ciencia.
- Webinar Setting Priorities - Tips, tools and strategies toward work-life integration. AWARE ISTAART. Internacional 020 ISTAART organizada por Inés Moreno González
- AWARE Panel, Advancing women scientists: Global perspectives about career turning points. Organizadora: Inés Moreno González.
- Taller "herramientas para la efectiva igualdad de género" organizado por el Vicedecanato de Igualdad, Diversidad y Asuntos Económicos de la Facultad de Psicología y Logopedia.
- "Transformando la sociedad a través del emprendimiento social: Presentación del proyecto Club Inspiring Girls".
- Proyecto Amazonas, subvencionado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social, con el objetivo de crear un videojuego que ayude a las chicas a fortalecer su confianza, para que sepan que puedan conseguir lo que quieran.

Año 2021

- Proyecto "Cómo tú". IP: Ana Grande Pérez y M^a Rosa López Ramírez.
- Programa de actividades en torno al 8M (concursos "Ponte las gafas violetas", "Micro-relatos por la igualdad", "Propósitos para la igualdad en el SXXI". Charlas TEDx "Mujer tenía que ser", lectura del manifiesto 8M y manifestación simbólica) organizado por la Facultad de CC de la Salud.
- Divulgación por RRSS "Mujeres en la ciencia" (mujeres representativas en cada una de las ramas que se imparten en la Facultad de CC de la Salud)
- Exposición "Una mirada diferente", que visibiliza a mujeres gitanas.

Año 2022

- Ana León Rodríguez, doctoranda de Fisiología y estudiante del Programa de Doctorado en Biotecnología Avanzada, por haber conseguido un Beca de Excelencia IMFAHE (Fundación Internacional de Mentoría para el Avance de la Educación Superior) para realizar prácticas profesionales en centros de excelencia internacional.
- Numerosas actividades celebradas en la ETS de I de Telecomunicación el día internacional de la mujer y la niña en la ciencia con el fin de eliminar los estereotipos de género en el

<p>ámbito de la ciencia y la STEM y fomentar las vocaciones científicas y tecnológicas en niñas y adolescentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inmaculada Infantes López, doctoranda de Fisiología, ha sido seleccionada en el programa Fulbright de investigación predoctoral 2022-2023, y aceptada en el California Institute of Technology (CA, USA) como Visiting Student Researcher para realizar tareas de investigación durante 6 meses (9 de enero al 9 de julio de 2023). El programa Fulbright es una iniciativa promovida por el Comité de intercambio cultural, educativo y científico entre Estados Unidos de América y España. • Programa de actividades en torno al 8M (Juego Kahoot "Mujeres por la Igualdad" destinado al estudiantado de la facultad y realizado en el Salón de Actos. Lectura y adhesión al manifiesto 8M y Marcha por el campus de Teatinos) organizadas por la Facultad de CC de la Salud. • Actividades para conmemorar el día de la mujer y la niña en la ciencia divulgando a través de redes sociales de CC de la Salud mujeres relevantes científicas en sus Grados. • Apoyo al Día Internacional del Pueblo Gitano: Exposición "Una mirada diferente" con la Asociación Dosta, visibilizando a mujeres gitanas de diferentes edades y ocupaciones, teniendo la formación como trasfondo en cada una de sus historias. Abril 2022. • En la asignatura de "Organización Educativa de Centros e Instituciones", se han realizado actividades programadas en el mes de marzo, en torno al papel de las mujeres en las instituciones educativas. Además, se han ofrecido charlas-talleres por parte de directoras de colegios públicos de Málaga, en las que se ha analizado y reflexionado sobre "la mujer en educación" desde la perspectiva de Igualdad, haciendo un balance histórico y un estado de la cuestión para afrontar dilemas y retos del presente.

MEDIDA 3.7. PROMOVER EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS GUÍAS DOCENTES DE LOS ESTUDIOS DE GRADO Y POSTGRADO	
RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad). ✓ Centros. ✓ Departamentos.
INDICADOR	<p>3. Nº de programas docentes que incluyen lenguaje inclusivo.</p> <p>4. Nº de programas docentes que incluyen la perspectiva de género.</p>
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
<p>Por iniciativa del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social y por resolución de 18 de abril de 2022 de la Universidad de Málaga se ha publicado las bases reguladoras y se convocan los reconocimientos a las titulaciones oficiales de la UMA por su promoción de la igualdad de género para el curso 2022/2023.</p> <p>Esta convocatoria tiene por objeto el reconocimiento de las titulaciones que incorporen la perspectiva de género y/o el uso del lenguaje inclusivo de manera significativa en su oferta docente reglada. Los requisitos que habrán de cumplir para ser distinguidas con el Distintivo de Igualdad serán por el uso del lenguaje inclusivo en sus guías docentes o por el uso de la perspectiva de género en las asignaturas adscritas a dichas titulaciones oficiales.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Por uso del lenguaje inclusivo: <ul style="list-style-type: none"> - Al referirse al estudiantado en sus guías docentes evitará el Masculino genérico tanto en singular como en plural. - Al referirse al profesorado en sus guías docentes evitará el Masculino genérico tanto en singular como en plural, salvo que el equipo docente no esté conformado por profesoras. Si el equipo docente no está integrado por ningún docente varón, el uso del Masculino, además de excluyente, es gramaticalmente incorrecto. 	

- Por uso de la perspectiva de género:
 - De acuerdo con sus guías docentes, al menos una asignatura obligatoria o de formación básica de la titulación es específica de género, esto es, está vertebrada por el abordaje de cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres y/o a las brechas de género, la discriminación por sexo, etc. Se entiende también que adopta la perspectiva de género a estos efectos la guía docente que visibiliza a una
 - Más mujeres que hayan destacado por sus méritos. Complementaria o alternativamente, podrán optar a la distinción las titulaciones en las que al menos un tema del temario de al menos el 25% de sus asignaturas (excluidos los TFG y los TFM) adopta la perspectiva de género.

➤ **Programas docentes que incluyen lenguaje inclusivo (convocatoria “Distinción de Igualdad”)**

Grados:

- Bellas Artes.
- Educación Infantil.
- Enfermería.
- Fundamentos de Arquitectura
- Historia del Arte
- Podología.
- Traducción e Interpretación.

Máster oficial:

- Arquitectura.
- Cambio Social Y Profesiones Educativas
- Desarrollos Sociales de la Cultura Artística.
- Erasmus Mundus en Tecnologías de la Traducción y la Interpretación / European Master's In Technology For Translation And Interpreting.
- Igualdad Y Género.
- Políticas y Prácticas de Innovación Educativa.
- Producción Artística Interdisciplinar.
- Proyectos Arquitectónicos: Diseño Ambiental Y Nuevas Tecnologías.

INDICADOR 2

➤ **Programas docentes que incorporan la perspectiva de género (convocatoria “Distinción de Igualdad”).**

Grados/Asignatura-s:

- Bellas Artes: Fundamentos de la escultura I/Historia contemporánea comparada/Fundamentos del dibujo I. /Fundamentos del dibujo II. /Procesos del dibujo para el diseño.
- Educación Infantil: Educación para la Ciudadanía y Derechos Humanos/Sociología de la Educación/Educación y cambio social/Artes Plásticas y Comunicación Visual en la Escuela Infantil/Taller de Artes Visuales: Procedimientos y Recursos.
- Educación Social: Procesos de Enseñanza, Educación para la Igualdad y Atención a la Diversidad I y II/Cambios sociales y nuevas relaciones de género.
- Enfermería: Género y Salud Sexual.
- Fundamentos de Arquitectura: Urbanismo IV.
- Gestión y Administración Pública: Derecho Constitucional /Hacienda Pública/Técnicas y Métodos de Gestión

Máster oficial/Asignatura-s:

- Cambio Social Y Profesiones Educativas: Las revoluciones educativas/La formación de los profesionales de la educación: el camino hacia la profesionalización/Pedagogía social y entornos socioeducativos/Los espacios de aprendizaje como tecnología: cultura material de la educación contemporánea/Investigación educativa, diversidad funcional y mediación tecnológica/Educación para la democracia y deontología profesional/Las mujeres como profesionales de la educación/La labor docente en contextos de cambio y diversidad cultural/Orientaciones de la política educativa andaluza.
- Desarrollos Sociales de la Cultura Artística: Identidades de lo moderno. Nuevas perspectivas críticas.
- Erasmus Mundus en Tecnologías de la Traducción y la Interpretación / European Master's In Technology For

<p>Pública /Documentación Administrativa/Gestión de Recursos Humanos /Análisis de Políticas Públicas /Cooperación al Desarrollo/Políticas de Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Historia del Arte: Estudio de Género, Feminismo e Historia del Arte. - Pedagogía: Educación para la igualdad y la diversidad. - Traducción e Interpretación: Traducción y Cultura: Historia, género y ética de la traducción/Traducción especializada 1 "CA-AC" (Griego-español /Español-griego). /Edición y revisión de textos para la traducción editorial/Traducción general 1 "CA-AC" (Italiano- Español /Español - Italiano) /Interpretación bilateral "BA-AB". 	<p>Translation And Interpreting: Introduction to the development of a Scientific Work/ Ethical, Professional and Legal Aspects of Translation/Theoretical Approaches to Translation Studies/ Work experience in translation and interpreting.</p> <p>- Igualdad Y Género: Género y feminismos/Políticas públicas de igualdad y derechos de las mujeres/La igualdad como eje estratégico en economía/La sociedad de la comunicación desde la perspectiva de género/Género e intervención social y comunitaria/Convivencia e Igualdad en contextos educativos/Crítica feminista y creación de mujeres/Derecho Privado y Género/Derecho Público y Género/Desarrollo evolutivo, factores biopsicosociales y enfermedades en las mujeres.</p>
<p>OBSERVACIONES</p> <p>la Unidad de Igualdad ha mantenido reuniones en todos los centros con las direcciones/decanatos y direcciones departamentales a fin de informar, entre otras cuestiones, sobre la citada convocatoria.</p>	

MEDIDA 3.8. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TAREAS DE COORDINACIÓN DE GRADOS, MÁSTERES Y DIRECCIONES DE TESIS DOCTORALES	
RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Centros ✓ Departamentos ✓ Gerencia-Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social
INDICADOR	<p>1.Nº de personas en las coordinaciones de grado, másteres y tesis doctorales desagregadas por sexo.</p> <p>2.Porcentaje sobre el total de coordinadores/as.</p>
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
2019	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordinaciones de grado: 59 personas (26 mujeres/33 hombres). ➤ Coordinación de másteres: 64 personas (22 mujeres / 42 hombres). ➤ Coordinaciones de tesis doctorales. 	
2022	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordinación de grado: 64 personas (29 mujeres/ 35 hombres). ➤ Coordinación de másteres: 130 personas (50 mujeres / 80 hombres). ➤ Coordinación de tesis doctorales. 	
INDICADOR 2	
2019	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordinaciones de grado: 44,1% mujeres y 55,9% hombres. ➤ Coordinaciones de másteres: 34,4% mujeres y 65,6% hombres. ➤ Coordinaciones de tesis. 	

2022

- Coordinaciones de grado: 45,3% mujeres y 54,7% hombres.
- Coordinaciones de másteres: 38,5% mujeres y 61,55% hombres.
- Coordinaciones de tesis.

MEDIDA 3.9. ESTABLECER UN RECONOCIMIENTO PARA LAS TITULACIONES QUE INCLUYAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE MANERA SIGNIFICATIVA EN SU OFERTA DOCENTE

RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad) ✓ Centros ✓ Vicerrectorado de Estudios (Vicerrectorado de Grado) ✓ Escuela de Doctorado (Vicerrectorado de Estudios de Posgrado)
INDICADOR	1.Implantación efectiva de la medida. 2.Nº de titulaciones que han obtenido el reconocimiento.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	<p>Por iniciativa del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social y por resolución de 18 de abril de 2022 de la Universidad de Málaga se ha publicado las bases reguladoras y se convocan los reconocimientos a las titulaciones oficiales de la UMA por su promoción de la igualdad de género para el curso 2022/2023.</p> <p>Esta convocatoria tiene por objeto el reconocimiento de las titulaciones que incorporen la perspectiva de género y/o el uso del lenguaje inclusivo de manera significativa en su oferta docente reglada. Los requisitos que habrán de cumplir para ser distinguidas con el Distintivo de Igualdad serán por el uso del lenguaje inclusivo en sus guías docentes o por el uso de la perspectiva de género en las asignaturas adscritas a dichas titulaciones oficiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por uso del lenguaje inclusivo: <ul style="list-style-type: none"> - Al referirse al estudiantado en sus guías docentes evitará el Masculino genérico tanto en singular como en plural. - Al referirse al profesorado en sus guías docentes evitará el Masculino genérico tanto en singular como en plural, salvo que el equipo docente no esté conformado por profesoras. Si el equipo docente no está integrado por ningún docente varón, el uso del Masculino, además de excluyente, es gramaticalmente incorrecto. • Por uso de la perspectiva de género: <ul style="list-style-type: none"> - De acuerdo con sus guías docentes, al menos una asignatura obligatoria o de formación básica de la titulación es específica de género, esto es, está vertebrada por el abordaje de cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres y/o a las brechas de género, la discriminación por sexo, etc. Se entiende también que adopta la perspectiva de género a estos efectos la guía docente que visibiliza a una o más mujeres que hayan destacado por sus méritos. Complementaria o alternativamente, podrán optar a la distinción las titulaciones en las que al menos un tema del temario de al menos el 25% de sus asignaturas (excluidos los TFG y los TFM) adopta la perspectiva de género.
INDICADOR 2	19 titulaciones han participado en la convocatoria. Véase medida 3.7.

INDICADOR 2

19 titulaciones han participado en la convocatoria. Véase medida 3.7.



EJE 4. INVESTIGACIÓN



EJE 4. INVESTIGACIÓN

MEDIDA 4.1. ELABORAR Y PUBLICAR TODAS LAS ESTADÍSTICAS SOBRE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN DE LA UMA DESAGREGADAS POR SEXO

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADOR	Nº de variables de actividades investigadoras recopiladas cruzadas con la variable sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
PROCESO DE EJECUCIÓN.	Las estadísticas sobre actividades de investigación de la UMA desagregadas por sexo se elaboran para las estadísticas anuales de la CRUE y del Instituto Nacional de Estadística con un total de 5 variables. La OTRI aporta los datos para encuestas segregadas por sexo (ejemplo: Encuesta anual Red OTRI).

MEDIDA 4.2. ESTABLECER UNA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN FINANCIADA DE ESTUDIOS DE GÉNERO EN EL PLAN PROPIO DE INVESTIGACIÓN

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADOR	1. Nº de proyectos financiados. 2. Porcentaje del presupuesto destinado
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	Está recogida esa línea de investigación para su financiación en el II Plan propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica de la UMA aprobado en Consejo de Gobierno con fecha de 24 de mayo de 2022. Se establece un sistema de ayudas para el fomento de Proyectos de Investigación en estudios de género, con el objetivo de fomentar el desarrollo de proyectos de Investigación orientados a realizar estudios de igualdad.
INDICADOR 2	Las solicitudes aprobadas por la Comisión de Investigación y Transferencia podrán recibir hasta un máximo de 5.000 euros para proyectos a desarrollar en una anualidad, que podrá ser prorrogado un año como máximo, siempre y cuando se demuestre una mejora en el número y calidad en la producción científica, siendo evaluadas las solicitudes por la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Agencia Andaluza del Conocimiento (DEVA).

MEDIDA 4.3. 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
INDICADOR	1. Nº de ayudas concedidas 2. Incremento respecto al periodo anterior
NIVEL DE EJECUCIÓN	NO REALIZADA
INDICADOR 1 Y 2	No se ha realizado

MEDIDA 4.4. DEFINIR UN PROGRAMA DE AYUDAS DE REINCORPORACIÓN A LA INVESTIGACIÓN PARA LAS PERSONAS DE LA UMA QUE LA HAYAN ABANDONADO PARA CUIDAR A PERSONAS DEPENDIENTES	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADOR	Nº de ayudas concedidas
NIVEL DE EJECUCIÓN	NO REALIZADA
INDICADOR. No se ha definido el programa de ayudas.	

MEDIDA 4.5. DIFUNDIR LAS INVESTIGACIONES, TESIS DOCTORALES Y, EN GENERAL, ESTUDIOS SOBRE LAS RELACIONES DERIVADAS DEL SISTEMA DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD SEXUAL	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADOR	1.Nº de acciones para publicitar las tesis, los estudios y las investigaciones de género. 2.Nº de trabajos de investigación difundidos.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1 <p>Desde la Unidad de Igualdad se creó en pleno confinamiento un repositorio científico sobre igualdad de género en el que además de las personas que en las distintas ramas del conocimiento trabajan el género, se enlaza a los grupos y proyectos de investigación de género y a los estudios alojados en RIUMA, concretamente tesis doctorales sobre las relaciones derivadas del sistema de género y la diversidad sexual.</p> <p>Para facilitar la búsqueda, se han incluido palabras como: Aborto, Amor romántico, Bisexualidad, Coeducación, Conciliación, Desigualdad, Discriminación laboral, Discriminación sexual, Diversidad, Educación sexual, Equidad de género, Estereotipos, Feminismo, Gay, Género, Homosexualidad, Identidad de género, Identidad femenina, Igualdad, Intersexualidad, Lenguaje inclusivo, Lenguaje no sexista, LGTBI, Machismo, Maltratador, Maltrato, Maternidad, Matrimonio homosexual, Matrimonio igualitario, Mujer, Pareja, Patriarcado, Perspectiva de género, Prostitución, Queer, Roles de género, Salud sexual, Sexualidad, Teoría feminista, Teoría Queer, Transexualidad, Transgénero, Trata, Víctima, Violación, Violencia de género, Violencia familiar, Violencia psicológica, Violencia sexual.</p>	
INDICADOR 2 <p>En el repositorio científico de Igualdad de Género creado por la Unidad de Igualdad y alojado en su web, se puede enlazar con las tesis publicadas en el período de implantación del plan relativas a igualdad de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Año 2019: Publicados 21. • Año 2020: Publicados 17. • Año 2021: Publicados 58. • Año 2022: Publicados 36. 	

MEDIDA 4.6. VISIBILIZAR EN LA WEB DEL SERVICIO DE INVESTIGACIÓN UNA BASE DE DATOS SOBRE INVESTIGACIONES DE GÉNERO (ARTÍCULOS, GUÍAS DOCENTES, CAPÍTULOS DE LIBROS, CONTRIBUCIONES A CONGRESOS Y PRESENTACIONES GRÁFICAS) EN LAS QUE SE ABORDE LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADOR	Nº de trabajos visibilizados
NIVEL DE EJECUCIÓN	NO REALIZADA
INDICADOR.	Nº de trabajos visibilizados

MEDIDA 4.7. FOMENTAR JORNADAS CIENTÍFICAS Y DIVULGATIVAS SOBRE MUJERES E INVESTIGACIÓN	
RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad). ✓ Vicerrectorado de Investigación y Transferencia. ✓ Gerencia. ✓ Centros. ✓ Departamentos.
INDICADOR	1.Nº de jornadas celebradas. 2.Nº de centros donde se celebran.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1 Y 2	
Año 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Campus Tecnológico para Chicas: Ponencia: Lecciones aprendidas por Mª Angeles González Navarro. • I Jornada Científica: Mujeres en Neurociencia: Sembrando futuro, coordinada por Antonia Gutiérrez Pérez (Catedrática de Biología Celular). • Proyecto de Innovación Educativa: ¿Humanidades sin media humanidad?: estrategias para la visibilización de las mujeres en los planes de estudio universitarios, coordinado por Antonio Calvo Maturana y Ágatha Ortega Cera. • Publicación "Las mujeres mudéjares de Castilla a fines de la Edad Media: una aproximación a su realidad jurídica y social" de Pablo Ortego Rico, profesor del departamento de CC. Históricas. • VII Tribuna Transatlántica: "Las mujeres explorados del Nuevo Mundo" organizada por el Aula María Zambrano de Estudios Transatlánticos. • II Encuentro WSARTECO de investigadoras en TIC, organizadas por el departamento de Arquitectura de Computadores (Personas participantes: 20 mujeres, 20 hombres). • Talent Woman 2019. Talent Network, organizado por el Servicio de empleabilidad y emprendimiento y el departamento de Arquitectura de Computadores (Personas participantes: 10 mujeres, 30 hombres).
Año 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Acto institucional en conmemoración del día internacional de la mujer y la niña en la ciencia, organizado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social. Mesa redonda: "Experiencias para unas epistemologías-otras" de Mª Angeles González Navarro. • Jornadas de innovación docente en arquitectura JIIDA'20 organizadas por la E.T.S. ARQUITECTURA (Personas participantes: 35; 10 mujeres, 15 hombres). • II Jornada científica y talleres: Mujeres en Neurociencia: Sembrando Futuro con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia coordinada por Antonia Gutiérrez Pérez (Catedrática de Biología Celular). • Experiencias para unas epistemologías-otras organizada por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social y el departamento de Arquitectura de Computadores (Personas participantes 20 hombres /20 mujeres) • A través de la financiación de las ayudas para iniciativas en igualdad convocadas por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social: <ul style="list-style-type: none"> - II, Encuentro Internacional de Mujeres Investigadoras en Ingeniería, TICs, Sonido y la Música WISMC2020, organizado por Ana Mª Barbancho Pérez. - Seminario "Educación y Feminismo: formación, investigación y acción", organizado por Diana Farzaneh Peña. - II Congreso Internacional sobre la Mujer Trabajadora: "La Mujer, la Tecnología y el Futuro del Trabajo", organizado por Miguel Angel Gómez Salado.

- Seminario: En la mente de Atenea. El desafío de la Objetividad en la investigación científica, organizado por Marta González.
- III Jornadas: Mujeres Líderes en CIENCIA, organizadas por Mª Carmen Ruiz Delgado.
- Jornada: Mujeres, ciencia y progreso, organizada por Silvia Teresa Tapia Paniagua.
- Jornadas sobre feminismo actual, Jornadas sobre igualdad de género organizadas por el Vicedecanato de Igualdad, Diversidad y Asuntos económicos.
- Colaboración de la UMA en la Noche Europea de los Investigadores.
- Exposición “Nosotras” organizada por Luisa María del Águila y Cristina Soler de la Facultad de CC. de la Educación
- Conferencia “Cuando el cuerpo se hace signo. Entramado de una escuela inclusiva” de Silvana Mabel Corso organizada por el Departamento de Teoría e Historia de la Educación y M.I.D.E
- Exposición: “Mujeres y Paisajes” organizada por la facultad de CC de la Educación.
- Conferencias impartidas de Pablo Ortego Rico: “¿Doblemente marginadas? Mujeres musulmanas en la Castilla bajomedieval” en el marco de las Tertulias UCIENCIA, organizadas por el Servicio de Publicaciones y Divulgación Científica.
- Conferencia “Biografía, género y poder. Un análisis sociológico de mujeres en las élites profesionales”, organizada por la Facultad de Filosofía y Letras.
- I Congreso Internacional “Una mirada a la Historiografía y los Archivos en la Edad Moderna y la Edad Contemporánea”, organizado por la Facultad de Filosofía y Letras.
- Simposio Internacional “Retos de las Economías del Bienestar: Ciencia, Feminización y Trabajo Decente” organizado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social y moderada por Belén Lorente Molina.

Año 2021

- Acto institucional en conmemoración del día internacional de la mujer y la niña en la ciencia organizado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social: X Jornadas y la Asamblea General de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT).
- Acto institucional en conmemoración del día internacional de la mujer organizado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social: Mesa redonda "Ciencia y género en diálogo: La mujer como objeto de conocimiento científico-técnico" moderada por Mª Angeles González Navarro.
- “Conoce a nuestras investigadoras que luchan contra la enfermedad de Alzheimer” con motivo del Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia, organizada por Antonia Gutiérrez Pérez, Raquel Sánchez Varo e Inés Moreno González del departamento de Biología Celular, Genética y Fisiología.
- A través de la financiación de las ayudas para iniciativas en igualdad convocadas por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social:
 - III Encuentro Internacional de Mujeres Investigadoras en Ingeniería, TICs, Sonido y la Música WISMC2020, organizado por Ana Mª Barbancho Pérez.
 - III jornadas de investigación en multiplicidad de géneros, organizada por Carmen Cortés Zaborrás.
- Jornada: "La mujer y la niña en la ciencia": "¿Cómo se pasa de ser una niña normal y corriente a aparecer en el periódico por hacer un descubrimiento científico?", organizada por el departamento de Biología Molecular y Bioquímica.
- Divulgación por parte de la Facultad de CC de la Salud con motivo de la conmemoración del Día de "La mujer y la niña en la Ciencia" mujeres relevantes en su rama del conocimiento durante todo el mes de febrero.
- Celebración del IX Curso Internacional de Doña Mencía, titulado: "Mujeres en Arqueología, Mujeres en Ciencia", Manuel Moreno Alcaide, profesor del departamento de Ciencias Históricas.

- María Herranz Pinacho, profesora del departamento de CC. Históricas publica “Mujeres, tutela y mundo mercantil: posibilidades de la documentación notarial”, y materiales para la enseñanza universitaria y el estudio de la Historia de la Cultura (desde la Antigüedad hasta nuestros días).
- Conferencias “Festividades regias femeninas en la Málaga de Fernando VII”, en las Jornadas de investigación “En clave femenina: música y ceremonial en las urbes andaluzas durante el reinado de Fernando VII (1808-1833)”, organizadas por la Facultad de Filosofía y Letras, enmarcadas dentro de UMA Divulga.
- “La tutela frente al desarraigo: protección de menores en el Antiguo Régimen”, en el IV Seminario de la Facultad de Filosofía y Letras: la civilización en claroscuro.
- “Las mujeres del mundo mercantil castellano en el siglo XVI”, en el IV Seminario Interdisciplinar de Investigación en Género e Igualdad del IGUMA
- Comunicación “Vestir en femenino la Corona castellana: sastres, mercaderes de tejidos y creaciones. Sus fuentes documentales (1450-1501)”, de Alicia Marchant Rivera, profesora del departamento de CC Históricas.
- Artículo científico “Aproximación biográfica a la marquesa de Westminster, lady Elizabeth Mary Grosvenor (1797-1891): reconocimiento de la mujer en su escritura y proyección social”. Arenal: Revista de historia de las mujeres, ISSN 1134-6396, Vol. 28, Nº 1, 2021, pp. 81-95.
- Artículo científico “The rescue of the genre through historiographical confusion: María Fernández Coronel, Queen María de Molina’s governess”. Vínculos de Historia, ISSN-e 2254-6901, Nº. 10, 2021, págs. 121-131.
- Seminarios docentes ¿Humanidades sin media humanidad? celebrado en el marco del Proyecto de Innovación Educativa Estrategias para la visibilización de las mujeres en los planes de los estudios universitarios.
- Mesa redonda "Mujeres en Informática", organizada por la UMA y la Sociedad Científica Informática de España.
- Participación de la UMA en "La Noche Europea de los Investigadores".
- “Proyecto Arqueólogas. Pioneras” de Berlanga Palomo, M. J. y Pilar Fernández Uriel del departamento de CC. Históricas.
- Jornadas “Mediaciones del género y la interseccionalidad” organizadas por la Facultad de CC. de la comunicación.
- Presentación del libro “Las señoritas de Avignon y el discurso crítico de la Modernidad” por la profesora de Historia del Arte Maite Méndez Baiges.
- Jornada “Voces olvidadas y mujeres heterodoxas en la literatura y cultura del siglo XX”, organizada por la Facultad de Filosofía y Letras.
- Ciclo de Conferencias “Mujeres de Ayer y de Hoy” organizado por la Facultad de Filosofía y Letras.
- Curso de Extensión Universitaria de italiano: Mujer y sociedad en Italia, entre literatura, cine y televisión, organizado por la Facultad de Filosofía y Letras.
- 2nd International Day of Women in Inclusive Sound and Music Computing Research, organizada por Ana M^a Barbancho, profesora del departamento de ingeniería de comunicaciones.
- Curso “Perspectiva histórica y actual de las mujeres STEM (mujeres en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)” organizado por FGUMA.
- “Voces patrimoniales”, homenaje a artistas andaluzas olvidadas por la historia a cargo de la profesora Josefa Cano de la Facultad de Bellas Artes.

Año 2022

- Acto institucional en conmemoración del día internacional de la mujer y la niña en la ciencia organizado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social: Actividad

“Conversatorio Nosotras en la UMA”. Participantes: M^a Angeles González Navarro, Denisa Constantinescu.

- A través de la financiación de las ayudas para iniciativas en igualdad convocadas por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social:
 - IV Encuentro Internacional de Mujeres Investigadoras en Ingeniería, TICs, Sonido y la Música WISMC2020, organizado por Ana M^a Barbancho Pérez.
 - Mujer y ciencia. Introducción a la investigación y desarrollo de la carrera investigadora, organizada por Inés Moreno González.
- Programa “COMO TÚ” que da visibilidad al papel de la mujer en la ciencia.
- Píldora formativa sobre Sesgos de género en IA elaborada por la Unidad de Igualdad a partir de una ponencia de la catedrática M^a Angeles González Navarro sobre “Sesgos de género en la Inteligencia Artificial”.
- Mujeres en la Ciencia y mesa redonda sobre las niñas y las carreras STEM en colaboración con la Asociación de Mujeres Universitarias de Marbella- AMUM
- Ciclo de conferencias “Mujer y Ciencia. Introducción a la investigación y desarrollo de la carrera investigadora”, organizadas por Antonia Gutiérrez Pérez, Raquel Sánchez Varo e Inés Moreno González del Área de Biología Celular.
- Jornada Científica y talleres: “Mujeres en Neurociencia: Sembrando Futuro” con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia organizada por Antonia Gutiérrez Pérez, profesora de Biología Celular.
- Seminario “La lucha por la igualdad” a cargo de Beatriz Cobo Blanco, organizado por la Facultad de Psicología y Logopedia.
- Se ha divulgado por la Facultad de CC. de la Salud para la conmemoración del día “La mujer y la niña en la Ciencia” mujeres relevantes en su rama del conocimiento durante todo el mes de febrero.
- Profesoras de Podología han participado en un programa “Hacia la investigación” para dar a conocer la investigación que están llevando a cabo en la actividad “Nosotras en la UMA” con motivo del Día Internacional “La mujer y la niña en la Ciencia”
- “Didáctica de la Estadística y el día de la Mujer” organizada por M^a Teresa Sánchez Compañía, Cristina Sánchez Cruzado y Alvaro Raya Fernández, del departamento de Didáctica De La Matemática, De Las CC Sociales Y De Las Ciencias Experimentales.
- Curso “Perspectiva histórica y actual de las mujeres STEM”, organizado por la Facultad de CC. de la Educación.
- Serie “Conciencia de Mujer”, píldoras audiovisuales en las que investigadoras de la UMA dan a conocer a sus científicas de referencia. Actualmente existen seis videos disponibles, organizada por la OTRI.
- Publicaciones de Alicia Marchant Rivera: “Experiencias de cultura escrita en el Císter malagueño: Beatriz de San Francisco, abadesa del convento de Recoletas Bernardas y de la abadía de Santa Ana (1619-1658)” en la revista Hispania Sacra, vol. 74, nº 149 (2022).
- Conferencias: “Festividades regias femeninas en la Málaga de Fernando VII”, en las Jornadas de investigación «En clave femenina: música y ceremonial en las urbes andaluzas durante el reinado de Fernando VII (1808-1833)»
- “La tutela frente al desarraigo: protección de menores en el Antiguo Régimen”, en el IV Seminario de la Facultad de Filosofía y Letras: la civilización en claroscuro.
- “Las mujeres del mundo mercantil castellano en el siglo XVI”, en el IV Seminario Interdisciplinar de Investigación en Género e Igualdad del IGUMA.
- Material docente universitario: Antonio Calvo Maturana; Clelia Martínez Maza; Ágata Ortega Cera; Lucia Prieto Borrego (coords) (2022). Fuentes para el estudio de la Historia de las mujeres, Granada, Comares Editorial.

- Ponencia "En tela de juicio: mujer y cultura escrita en la Edad Moderna" impartida por Carmen Serrano Sánchez del departamento de CC. Históricas en el I Seminario Interdisciplinar de Investigación en Género e Igualdad, organizado por el IGIUMA.
- Conferencia "Adiós a la Reina. Prensa y ceremonial en el primer tercio del siglo XIX" impartida en las Jornadas de investigación "En clave femenina: música y ceremonial en las urbes andaluzas durante el reinado de Fernando VII (1808-1833)".
- Simposio Internacional "Mujeres, igualdad y esclavitud en Corea" organizada por el departamento de Ciencias Históricas.
- Dentro de la red temática "Mujeres de Asia Oriental: Corea, China y Japón" se han realizado tres ediciones de la "Exposición Itinerante de Pósters Científicos".
- Seminario-Taller "Capitalismo, Turismo y Patriarcado desde una perspectiva integrada" organizado por el Proyecto I+D+I "Saturación turística en destinos costeros españoles. Estrategias de decrecimiento turístico. Una aproximación desde la dimensión social".
- Seminario-Taller en el que se abordó el turismo desde un enfoque ecofeminista organizado por el departamento de Geografía.
- Symposium – Bridges between disciplines: Gender in stem and social Sciences. Past, present and future of women and gender studies in Archaeology. "The incorporation of women to the University In the subject of Archeology" de Mª José Berlanga Palomo.
- Mujeres y el relato intergeneracional en la narrativa de Emma Healey" impartido por las profesoras del departamento de Filología Inglesa, Francesa y Alemana, Rosario Arias Doblas y Magdalena Flores dentro de Tertulias UCiencia 2022 organizadas por UMA Divulga.
- Conferencia "Amalia Heredia Livermore. Desmontando las teorías patriarcales decimonónicas" impartida por la profesora del departamento de Historia del Arte, Eva María Ramos Frendo, dentro del Ciclo de Conferencias Mujeres Malagueñas 2022.
- Conferencia "Artes Decorativas, un género en la perspectiva de género. El caso de la Princesa de los Ursinos" organizada por el departamento de Historia del Arte.
- La investigación de género e igualdad en IGIUMA: Retos y oportunidades" en el seminario "Investigación sobre Diversidad, Equidad e Inclusión: producción española e internacional, tendencias y fuentes de referencia".
- Congreso internacional "Dis/Orientations and Dis/Entanglements in Contemporary Literature and Culture" organizado por la profesora del departamento de Historia del Arte Rosario Arias Doblas.
- Profesoras del departamento de Química Inorgánica, Cristalografía, Mineralogía participan en iniciativas de divulgación científica:
 - Programa de Divulgación Científica de la Universidad de Málaga para Centros de Enseñanza y Centros Culturales de la provincia de Málaga
 - Noche Europea de los investigadores.
 - Proyecto Educativo ScienceIES para el fomento de vocaciones científicas en alumnos preuniversitarios de la provincia de Málaga
 - día internacional de la mujer y la niña en la ciencia (4 conferencias/charlas impartidas por la profesora Mª Ángeles Gómez de la Torre en institutos)
- I Seminario Interdisciplinar de Investigación en Género e Igualdad del IGIUMA "Brujas olvidadas y artistas plásticas contemporáneas: una revisión obligada en la didáctica de los contenidos curriculares de ciencias sociales a través del arte". Conferenciante Clotilde Lechuga Jiménez.
- XXVIII Semana del Mar. "La mujer y el mar". Museo Alborania (Malaga). Conferenciante Clotilde Lechuga-Jiménez: Título: "Emma Bardán Mateu, el acceso a la educación y a la investigación universitaria que beneficia al IEO de Málaga." Impartidas por profesorado de la Facultad de Ciencias de la Educación.

- Conferencia impartida en el II Congreso Andaluz de Coeducación “Del feminismo en las aulas a la transformación social” por María Belén Calderón Roca, del departamento de Didáctica de la Matemática, de las CC Sociales y de las CC. Experimentales.
- “III Jornadas sobre recursos didácticos para el conocimiento del entorno. Roma en femenino, de Málaga a Málaga. El conocimiento histórico en Educación Infantil y Primaria” coordinadas por María Belén Calderón Roca del departamento de Didáctica de las Matemáticas, de las Ciencias Sociales y de las Ciencias Experimentales.
- “I Jornada de Innovación Educativa e Docente. Visibilidad de la Otredad Artística para una sociedad en paz” por Laura Triviño Cabrera.
- Europe’s living a (femeninoinist) celebration ¿O, no? por Laura Triviño Cabrera, profesora del departamento de Didáctica de la Matemática, de las CC. Sociales y de las CC. Experimentales.
- Taller “El feminismo televisivo está de moda: reflexionando sobre la coeducación informal” por Laura Triviño Cabrera.
- Las Mujeres Cambian los Museos: Sí, las mujeres también pintamos por Laura Triviño Cabrera, del Proyecto Las Mujeres Cambian los Museos: De la Igualdad a la Equidad. Videocartas de las Mujeres Iberoamericanas en la Cultura.
- I Seminario Interdisciplinar de Investigación en Género e Igualdad de IGUMA.
- “Las distancias feministas en el universo mainstream: enseñar igualdad pese a las diferencias”. Workshop Internacional Pensamiento crítico, feminismo y género en perspectiva histórica: España-Argentina. Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer. Laura Triviño Cabrera
- “La bandera blanca del feminismo: una oportunidad docente para crear espacios coeducativos” impartido por Laura Triviño Cabrera.
- Visibilizar referentes femeninos en el aula. Una carrera de obstáculos para el profesorado feminista por Laura Triviño Cabrera dentro del II Congreso Andaluz de Coeducación.

OBSERVACIONES

Se realiza en 2022 el I curso de extensión universitaria en incorporación de la perspectiva de género en el proceso de investigación. Del marco teórico feminista a su aplicación.

<http://u.uma.es/czx/>

MEDIDA 4.8. REALIZAR UN DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS CIENTÍFICAS CON EL FIN DE DISEÑAR ACCIONES PARA MEJORAR SU PRESENCIA Y LIDERAZGO EN LA INVESTIGACIÓN

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad)
INDICADOR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realización del diagnóstico. 2. Nº de acciones diseñadas. 3. Variación respecto al periodo anterior.
NIVEL DE EJECUCIÓN	NO REALIZADA
INDICADOR 1. REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.	
No se ha realizado	
INDICADOR 2. Nº DE ACCIONES DISEÑADAS	
No se han diseñado acciones	
INDICADOR 3. VARIACIÓN RESPECTO AL PERÍODO ANTERIOR	
Ninguna variación.	

MEDIDA 4.9. FOMENTAR LA INVESTIGACIÓN EN GÉNERO A TRAVÉS DE LA ELABORACIÓN DE TFG, TFM Y TESIS DOCTORALES, PUBLICANDO UNA CONVOCATORIA DE PREMIOS PARA RECONOCER LOS MEJORES TRABAJOS QUE INCORPOREN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y/O DESARROLLEN ESTUDIOS DE GÉNERO	
RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad) ✓ Gerencia
INDICADOR	1.Nº de convocatorias de premios de TFG, TFM y tesis doctorales. 2.Nº de participantes desagregados por sexo. 3.Nº de trabajos premiados.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
<p>En 2020 se publica por primera vez una convocatoria de premios a los mejores TFG y TFM en igualdad, diversidad y acción social para los cursos académicos 2018/2019 y 2019/2020 por resolución de 23 de julio de 2020 de la UMA a iniciativa del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social.</p> <p>Está dirigida a trabajos presentados por integrantes de la comunidad universitaria en cualquier disciplina académica que hayan incorporado el género, la igualdad, la diversidad y la acción social como categoría de análisis y hayan conseguido una calificación de sobresaliente o matrícula de honor.</p> <p>En 2021 se publica la segunda convocatoria por resolución de 14 de septiembre para trabajos presentados en el curso 2020/2021.</p> <p>Para la categoría de tesis doctorales no se ha realizado ninguna convocatoria.</p> <p>Cada línea de investigación cuenta con un premio para Máster y otro para Grado, con la posibilidad de otorgar accésit, según la calidad de los trabajos que concurren a las citadas convocatorias. Dotación económica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Primer premio para TFM: 500 euros. ♦ Accésit TFM: 350 euros. ♦ Primer premio para TFG: 250 euros. ♦ Accésit TFG: 100 euros 	
INDICADOR 2	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Primera convocatoria:</u> En la línea de igualdad entre hombres y mujeres y/o diversidad sexual, se presentan 82 trabajos, 52 TFG Y 30 TFM. Del total de los 82 trabajos presentados 32 han sido por hombres y 50 por mujeres. En cuanto a los TFG, 23 han sido presentados por hombres y 29 por mujeres. En cuanto a los TFM, 9 han sido presentados por hombres y 21 por mujeres. ➤ <u>Segunda convocatoria:</u> En la línea de igualdad entre hombres y mujeres y/o diversidad sexual se presentan 41 trabajos, 32 por mujeres y 9 por hombres. De estos, 24 han sido TFG (19 presentados por mujeres y 5 por hombres). Del total de 41 trabajos, 17 han sido TFM (13 presentados por mujeres y 4 por hombres). 	
INDICADOR 3	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Primera convocatoria:</u> los trabajos premiados en la línea de igualdad entre hombres y mujeres y/o Diversidad sexual han sido 3. <ul style="list-style-type: none"> • Premio para el TFG " Una visión global de la regulación de la gestación por sustitución: derechos y principios en juego", presentado por Miriam García Palacios. • El Accesit para " Consecuencias evolutivas de la división sexual del trabajo en la prehistoria: aspectos cognitivos", presentado por Irene Romero Moreno. • El premio al mejor TFM ha sido para Inmaculada López Vigara por su trabajo "La representación de lo trans en la ficción televisiva: Un análisis de la serie "transparent". 	

- Segunda convocatoria: los trabajos premiados en la línea de igualdad entre hombres y mujeres y/o Diversidad sexual han sido 2.
- El premio al mejor TFG fue para el trabajo “El Rol de la mujer en las artes de Corea: la Mudang y la Gisaeng en la Dinastía Joseon”, presentado por Paula Recio Romero.
 - El premio al mejor TFM fue para: “Los supuestos de discriminación múltiple en el derecho al acceso al empleo de la mujer” presentado por Alejandra Ríos Pérez.

MEDIDA 4.10. ELABORACIÓN DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADOR	Medidas adoptadas
NIVEL DE EJECUCIÓN	NO REALIZADA
INDICADOR. MEDIDAS ADPOTADAS	
No se ha podido ejecutar.	

MEDIDA 4.11. IMPULSAR LA CREACIÓN DE UN INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN DE GÉNERO E IGUALDAD EN LA UMA

RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad) ✓ Vicerrectorado de Investigación y Transferencia
INDICADOR	Medidas adoptadas
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR	
Aprobado en Consejo de Gobierno el 26 de febrero de 2020. Se propone como un espacio dedicado fundamentalmente a la investigación, la formación y el asesoramiento a organismos e instituciones en materia de igualdad y género. Su fin es el desarrollo y la difusión de los estudios en torno a la construcción y manifestación social de los géneros conformando el firme sustento sobre el que se construye una enseñanza superior más igualitaria e innovadora. El objeto de su actividad es interdisciplinar y especializado, con características propias y diferenciadas de los departamentos de la UMA, y comprende múltiples áreas de conocimiento. La finalidad de las investigadoras e investigadores participantes en la propuesta es el de aunar esfuerzos para constituirse en un centro de referencia en el ámbito del estudio de los géneros y continuar la labor realizada con anterioridad por los grupos e investigadoras de nuestra universidad.	



EJE 5. ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL



EJE 5. ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 5.1. INCLUIR MATERIAS RELATIVAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS TEMARIOS DE LAS OPOSICIONES Y CONCURSOS GENERALES Y ESPECÍFICOS PARA EL ACCESO A TODAS LAS ESCALAS DE ADMINISTRACIÓN DE LA UMA

RESPONSABILIDAD	✓ Gerencia -Servicio de PAS. ✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad).
INDICADOR	Contenidos de igualdad en los temarios de oposiciones
NIVEL DE EJECUCIÓN	NO REALIZADA
PROCESO DE EJECUCIÓN.	No se han incluido materias relativas a igualdad de género en los temarios de las oposiciones y concursos generales y específicos de acceso a las plazas de PAS.

MEDIDA 5.2. HACER UN ESTUDIO SOBRE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DE LA UMA

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad)
INDICADOR	Resultados del estudio
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR

El 25 de octubre de 2019 se aprueba en consejo de gobierno la II actualización del diagnóstico de igualdad de género de la UMA. En sus epígrafes 3 y 4 se hace un análisis de la "Presencia de hombres y mujeres en el personal de la UMA".

Las conclusiones que se extrajeron fueron las siguientes:

La plantilla de personal docente e investigador de la UMA estaba compuesta por un total de 2.449 personas; de éstas, la mayoría eran hombres (60,92%), siendo el número de mujeres del 39,08%. Comparando estos datos con los obtenidos en la actualización del diagnóstico del año 2014 (había un 65% de hombres y un 35% de mujeres), se pasó de una sobrerrepresentación masculina en la composición de la plantilla docente a una situación muy cercana a la paridad.

Dentro de este sector se diferencian dos grupos:

- **Los que pertenecían a los cuerpos docentes universitarios** (cátedras y titularidades de universidad y escuela universitaria) eran un total de 1.203 docentes (49,12% del total de la plantilla). En estas categorías docentes no se cumple la paridad con 30,18 puntos porcentuales de (65,09% de hombres y 34,91% de mujeres).
- **Entre las distintas categorías de profesorado contratado en régimen laboral** había adscritos 1.246 docentes, correspondiendo este porcentaje al 50,88% del total de la plantilla. En estas categorías docentes se cumplía la paridad con una distancia de 13,81 puntos porcentuales (56,90% profesores y el 43,09% profesoras).

El colectivo profesional del P.A.S. era paritario con 9,5 puntos porcentuales de diferencia entre hombres y mujeres (más mujeres que hombres).

Del total del colectivo profesional del PAS (1.412 personas), era personal funcionario el 51,70 % y personal laboral el 48,30%.

En la composición del personal funcionario había una sobrerrepresentación femenina que arrojaba una diferencia de 33,42 puntos porcentuales entre ambos sexos.

La distribución del personal laboral era paritaria, con más hombres que mujeres (16,12 puntos porcentuales de diferencia).

Entre el PAS funcionario, el grupo profesional más numeroso era el Grupo C conformado por el 71,78% del PAS funcionario y el 37,11% del total de la plantilla de PAS de la UMA, mostrando una fuerte sobrerepresentación femenina que marcaba una distancia de 45,80 puntos porcentuales entre ambos sexos.

En el **colectivo laboral** en general la representación por género está más equilibrada que entre el funcionariado, variando la distribución entre hombres y mujeres dependiendo de la categoría profesional. En el Grupo III, conformado por técnicos/as especialistas, conductores mecánicos, encargados de equipo, encargados/as de equipo de conserjería e intérpretes-informadores, es donde se concentra la mayor parte del personal laboral ya que suponía el 49,85% del total de laborales y el 24,08% del total de PAS de la UMA.

En este grupo profesional había una sobrerepresentación masculina que marcaba una brecha de género de 26,48 puntos porcentuales. Donde había adscrita más plantilla es en la categoría de "Técnico especialista de laboratorio", cumpliéndose la paridad en la misma.

OBSERVACIONES	Acceder al diagnóstico de igualdad para comprobar los resultados del estudio: http://u.uma.es/cIB/
----------------------	---

MEDIDA 5.3. REALIZAR UNA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES PERTENECIENTES AL PAS Y AL PDI

RESPONSABILIDAD	Gerencia
INDICADOR	Resultados de la auditoría
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR	
Ver en este documento el epígrafe anterior de las conclusiones de la auditoría salarial	

MEDIDA 5.4. REALIZAR UN ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE LA UMA

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Unidad de Igualdad)
INDICADOR	Resultados del estudio
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

El 25 de octubre de 2019 se aprueba en consejo de gobierno la II actualización del diagnóstico de igualdad de género de la UMA. En su epígrafe 6 se hace un análisis breve y comparativo de las "Retribuciones salariales del personal de la UMA".

Las conclusiones obtenidas fueron:

- Con respecto al **personal docente e investigador** se comprobó que las diferencias porcentuales que se evidencian entre hombres y mujeres se debían no sólo al hecho de que en la plantilla del PDI existía una mayor representación masculina, sino también a que son ellos los que mayoritariamente ocupan las Cátedras de Universidad, y, por tanto, los que tenían un mayor nivel retributivo.
- En cuanto al **personal de administración y servicios** se constató que la plantilla estaba compuesta mayoritariamente por mujeres (66,7%). Con respecto al PAS funcionario conforme se iba ascendiendo en categoría laboral (grupo A1) este porcentaje se invertía, ya que eran ellos los que ocupaban mayoritariamente los puestos de más responsabilidad. El PAS laboral estaba compuesto mayoritariamente por hombres, reflejándose ese desequilibrio en los indicadores presupuestarios.

OBSERVACIONES	Acceder al diagnóstico de igualdad para comprobar los resultados del estudio: http://u.uma.es/cIB/
----------------------	---

MEDIDA 5.5. ORGANIZAR ACTIVIDADES DIRIGIDAS A LAS EGRESADAS DE LA UNIVERSIDAD CON EL DE FACILITAR SU ACCESO AL MERCADO LABORAL	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Innovación Social y Emprendimiento- Servicio de Empleabilidad y Emprendimiento-
INDICADOR	5. Nº de actividades organizadas. 6. Nº de personas participantes desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
<p>Año 2019: 10 actividades organizadas por el Vicerrectorado de Innovación Social y Emprendimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Universidad por la empleabilidad y emprendimiento de las mujeres universitarias desde la perspectiva de género. - Plataforma Talent Tank. Tests de competencias. - Elaboración del Proyecto Profesional a través del SPOC Enfoca tu Futuro Profesional - Formación en inglés a través de la Escuela de Idiomas de la Fundación General UMA - Competencias para la Empleabilidad - Emprendimiento y Autoempleo como opción profesional - Formación en TIC - Igualdad de Género - Jornadas de Networking en clave de género <p>Año 2020: 9 actividades organizadas por el Vicerrectorado de Innovación Social y Emprendimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del Proyecto Profesional a través del SPOC Enfoca tu Futuro Profesional - Formación en inglés a través de la Escuela de Idiomas de la Fundación General UMA - Competencias para la Empleabilidad y el Emprendimiento - Emprendimiento y Autoempleo como opción profesional - Formación en TIC - Igualdad de Género - Taller de marketing digital/marca personal - Actividad Outdoor Training - Visita a empresas del Parque Tecnológico de Andalucía - Jornadas de Networking" <p>Año 2021: no se desarrollan debido a la pandemia</p> <p>Año 2022: 11 actividades organizadas por el Vicerrectorado de Innovación Social y Emprendimiento</p> <p>Programa Univergem (225 horas) (Vicerrectorado, Instituto Andaluz de la Mujer, ámbito autonómico), compuesto por los siguientes módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Embajadoras de Futuro - Proyecto Profesional - Competencias clave para el empleo: - Competencias transversales y Soft Skills - Jornadas de Outdoor Training - Competencias digitales - Marketing digital y Marca Personal - Idiomas: inglés, alemán, francés o italiano - Exposición teatralizada: Entrevista de trabajo - Emprendimiento y Autoempleo - Compromiso Social - Igualdad de Género 	
INDICADOR 2	
<p>2019: Personas participantes: 97 egresadas</p> <p>2020: Personas participantes: 43 egresadas</p> <p>2022: Personas participantes: 34 egresadas</p>	

OBSERVACIONES	1. https://talentank.uma.es/formacion/univergem/
----------------------	--

MEDIDA 5.6. PRESENTAR DESAGREGADOS POR SEXO EL NÚMERO DE PERSONAS ASPIRANTES Y SELECCIONADAS EN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE LA UMA	
RESPONSABILIDAD	
INDICADOR	
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2019: 71 hombres y 98 mujeres ◆ 2020: 44 hombres y 96 mujeres ◆ 2021: 75 hombres y 68 mujeres ◆ 2022: 39 hombres y 72 mujeres
INDICADOR 2	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2019: 106 mujeres y 78 hombres ◆ 2020: 63 mujeres y 37 hombres ◆ 2021: 29 mujeres y 19 hombres ◆ 2022: 9 mujeres y 11 hombres





EJE 6. REPRESENTACIÓN

EJE 6. REPRESENTACIÓN

MEDIDA 6.1. GARANTIZAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES EN TODOS LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UMA

RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rector/a ✓ Centros ✓ Departamentos ✓ Institutos Universitarios de Investigación ✓ Gerencia -Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social-
INDICADOR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de mujeres en cargos unipersonales por designación. 2. Porcentaje de mujeres en cargos electos. 3. Porcentaje de mujeres en órganos de gobierno colegiados.
NIVEL DE EJECUCIÓN	EN PROCESO
<p>INDICADOR 1</p> <p>En el equipo de gobierno no se cumple la paridad, ya que el porcentaje de mujeres que ocupan cargos en los Vicerrectorados o asimilados, la Gerencia y la Secretaría General es del 25%.</p> <p>El porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos en Vicerrectorados adjuntos o asimilados no es paritario, ya que el 62%, son mujeres y el 38% hombres.</p> <p>El porcentaje de hombres y mujeres en vicedecanatos/subdirecciones de centro es paritario, siendo la distribución de un 52% de hombres y un 48% de mujeres. Con respecto a la ocupación en las secretarías de centro también es paritaria, siendo el porcentaje de hombres de un 57% y un 43% de mujeres.</p> <p>La ocupación de hombres y mujeres en las secretarías departamentales es paritaria, siendo la distribución de un 55% hombres y de un 45% de mujeres.</p>	
<p>INDICADOR 2</p> <p>El porcentaje de hombres y mujeres en decanatos y direcciones de centro no es paritario ya que el 71% son hombres y el 29% mujeres.</p> <p>El porcentaje de hombres y mujeres que ocupan cargos unipersonales en las direcciones departamentales tampoco es paritario, siendo la distribución de un 75% de hombres y 25% de mujeres.</p>	
<p>INDICADOR 3</p> <p>Consejo de Gobierno:</p> <p>Está formado por 56 personas, 34 hombres y 22 mujeres, por lo que la composición equilibrada está muy cercana a la paridad (61% de hombres y 39% de mujeres)</p> <p>Consejo Social:</p> <p>Hay una situación de equilibrio total, ya que lo integran 13 hombres y 13 mujeres.</p> <p>Claustro:</p> <p>Hay una presencia equilibrada en este órgano de gobierno colegiado ya que lo componen 166 hombres (56%) y 128 mujeres (44%).</p> <p>Juntas de Centro</p> <p>De las 17 Juntas de Centro, se cumple la paridad en 7, no habiendo presencia equilibrada en 10.</p> <p>Consejos de departamento</p> <p>En el 36,6% de los departamentos universitarios hay una sobrerrepresentación masculina en su órgano de decisión colegiado, siendo el departamento que cuenta con menos presencia femenina el departamento de Electrónica, llegando a ser la</p>	

brecha entre ambos géneros de 71 puntos porcentuales.

En el 14,1 % de los departamentos universitarios hay una sobrerrepresentación femenina en sus consejos, siendo el departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación donde se establece la brecha mayor, ya que las mujeres suponen una diferencia de 64 puntos porcentuales con respecto a los hombres.

En el 49,3% de los departamentos universitarios hay paridad en la representación de su órgano colegiado.

Todos estos datos están referidos al año 2022.

Se pueden consultar con más detalle en el diagnóstico de igualdad.

MEDIDA 6.2. 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.
INDICADOR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Composición de los órganos de representación. 2. Variación respecto al periodo anterior
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ SITUMA <ul style="list-style-type: none"> • Junta de PAS: 2 hombres y 4 mujeres • Junta de PDI: 2 hombres y 1 mujer • Comité PAS: 3 hombres • Comité PDI: 2 hombres y 1 mujer ➤ CSIF: <ul style="list-style-type: none"> • PAS funcionario: 11 hombres y 25 mujeres • PAS laboral: 47 hombres y 38 mujeres • PDI funcionario: 31 hombres y 16 mujeres • PDI laboral: 22 hombres y 26 mujeres 	
INDICADOR 2	
<p>En los últimos años se ha fomentado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación del personal de la Universidad de Málaga, ya que desde la evaluación del I Plan de Igualdad se ha incrementado la participación de las mujeres en los órganos de representación</p>	

MEDIDA 6.3. GARANTIZAR LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TRIBUNALES Y COMISIONES DE VALORACIÓN EN LAS CONVOCATORIAS DE OPOSICIONES Y OCNCURSOS DE PLAZAS CONVOCADAS PARA EL PDI Y PAS

RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador ✓ Gerencia- Servicio de PAS – ✓ Gerencia-Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social- ✓ Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador
INDICADOR	<ol style="list-style-type: none"> 7. Nº de comisiones y tribunales que cumplen la paridad. 8. Porcentaje de comisiones y tribunales que cumplen la paridad.
NIVEL DE EJECUCIÓN	EN PROCESO
INDICADOR 1	
<ul style="list-style-type: none"> • 2019: 67 comisiones; de los 54 tribunales en 22 de ellos la presencia de mujeres ha estado equilibrada. 	

<ul style="list-style-type: none"> • 2020: 74 comisiones; de los 25 tribunales en 8 de ellos la presencia de mujeres ha estado equilibrada. • 2021: 90 comisiones; de los 35 tribunales en 8 de ellos la presencia de mujeres ha estado equilibrada. • 2022: 94 comisiones; de los 16 tribunales en 8 de ellos la presencia de mujeres ha estado equilibrada.
2. INDICADOR 2
<ul style="list-style-type: none"> • 2019: 98,5% comisiones; 40,7% tribunales. • 2020: 96% comisiones; 32% tribunales • 2021: 100% comisiones; 22,9% tribunales • 2021: 99% comisiones; 50% tribunales

MEDIDA 6.4. ASEGURAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN Y CONTRATACIÓN DE LA UMA	
RESPONSABILIDAD	Gerencia -Servicio de contratación-
INDICADOR	Nº de mesas de negociación y contratación que cumplen la paridad
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1.	
56 mesas de contratación desde octubre de 2021 a octubre de 2022. En todas las mesas el número de mujeres supera el de hombres, aunque se cumple la paridad, ya que en el Servicio de Contratación hay más mujeres que hombres (al menos tres miembros de este Servicio forman parte de la mesa de contratación en todos los expedientes). Como miembros natos en todas las mesas es la Intervención y la Asesoría Jurídica, mujeres también.	

MEDIDA 6.5. VELAR POR QUE LAS LISTAS ELECTORALES DE LOS DIFERENTES ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL DE LA UMA TENGAN UNA COMPOSICIÓN EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, SIEMPRE QUE SEA POSIBLE	
RESPONSABILIDAD	Sindicatos
INDICADOR	Nº de sindicatos que presentan listas electorales paritarias
NIVEL DE EJECUCIÓN	NO REALIZADA
INDICADOR 1.	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ SITUMA: <ul style="list-style-type: none"> • Comité PDI: 8 hombres y 17 mujeres (no paritario) • Junta de PAS: 41 hombres y 33 mujeres (paritario) • Junta de PDI: 25 hombres y 6 mujeres (no paritario) ➤ CCOO: <ul style="list-style-type: none"> El sindicato afirma presentar listas cremallera, unas veces encabezadas por hombres y otras por mujeres. Dicen tener más hombres que mujeres en la candidatura y que los hombres <i>sin pareja</i> van a las últimas posiciones. ➤ UGT: <ul style="list-style-type: none"> • Junta de PAS: 20 mujeres y 5 hombres (no paritaria) • Junta de PDI: 12 mujeres y 22 hombres (no paritaria) • Comité PDI: 16 mujeres y 13 hombres (paritaria) ➤ CSIF: Sin datos aportados ➤ SIAM: Sin datos aportados 	

Siempre que ha sido posible, las listas de candidaturas a los órganos de representación son paritarias y cremallera.

MEDIDA 6.6. ESTABLECER MEDIDAS Y ACTUACIONES PARA QUE LAS ASOCIACIONES DE ESTUDIANTES PRESENTEN LISTAS EQUILIBRADAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA LAS ELECCIONES AL CLAUSTRO Y A LAS JUNTAS DE CENTRO, ASÍ COMO PARA LOS DEMÁS ÓRGANOS DE GOBIERNO

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Estudiantes y Deporte (Vicerrectorado de Estudiantes)
INDICADOR	Nº de asociaciones estudiantiles que presentan listas equilibradas entre hombres y mujeres
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR.	
De las 20 asociaciones estudiantiles, 18 presentan listas equilibradas.	

MEDIDA 6.7. PROMOVER LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS COMISIONES DE TFG Y TFM

RESPONSABILIDAD	Centros
INDICADOR	Porcentaje de comisiones de TFG y TFM según centro con representación equilibrada
NIVEL DE EJECUCIÓN	NO SE TIENEN DATOS
No se ha podido recopilar estos datos ya que no existe una base de datos única	

MEDIDA 6.8. GARANTIZAR LA COMPOSICIÓN EQUILIBRADA EN FUNCIÓN DEL SEXO EN LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE E INVESTIGADORA

RESPONSABILIDAD	✓ Gerencia- Servicio de Calidad, Planificación Estratégica y Responsabilidad Social – ✓ Vicerrectorado de Investigación y Transferencia ✓ Vicerrectorado de Estudios (Vicerrectorado de Grado)
INDICADOR	9. Acciones adoptadas para llevar a cabo esta medida. 10. Composición de las comisiones desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	NO SE TIENEN DATOS

INDICADOR 1

Los miembros de la Comisión de Investigación se nombran en los centros, con los que el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia no participa en la selección.

Aunque aún no se ha constituido, no ha lugar a una acción de este tipo en las distintas comisiones del vicerrectorado de estudio, pues en su composición se establece que participen bien miembros que lo son en virtud del cargo que ocupan y las responsabilidades que desempeñan o bien miembros designados por otros colectivos y en cuya elección el vicerrectorado no tiene potestad alguna (miembros designados por los centros, los representantes designados por el colectivo de estudiantes, o representantes sindicales).

INDICADOR 2

Aún no se han constituido Comisión Académica y de Calidad de la UMA ni la Comisión de Evaluación en el Programa Docencia

Comisión Académica y de Calidad de la UMA: 23 miembros (16 hombres y 7 mujeres)

Comisión de Grado 17 miembros (8 hombres y 9 mujeres)

OBSERVACIONES	Los miembros de la Comisión de Investigación se nombran en los centros, con los que el Vicerrectorado de Investigación y Transferencia no participa en la selección
----------------------	---



EJE 7. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE



EJE 7. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

MEDIDA 7.1. FACILITAR LA FLEXIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN DEL HORARIO DOCENTE A LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DEL PAS Y 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	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social)
INDICADOR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de solicitudes de flexibilización y adaptación resueltas desagregadas por sexo. 2. Nº de solicitudes de conciliación de horario resueltas desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
Año 2019	
<ul style="list-style-type: none"> 1 solicitud resuelta de hombre en el departamento de tecnología electrónica. 1 solicitud resuelta de mujer en el departamento de biología celular, genética y fisiología. 6 solicitudes resueltas (5 mujeres y 1 hombre) en la Facultad de CC. de la Salud. 3 solicitudes resueltas en el departamento de ecología y geología (2 mujeres y 1 hombre). 3 solicitudes resueltas en el departamento de microbiología (3 hombres). 2 solicitudes resueltas en el departamento de comunicación audiovisual y publicidad (2 mujeres). 6 solicitudes resueltas en la Facultad de CC. de la comunicación (4 mujeres/2 hombres). 2 solicitudes resueltas del departamento de lenguajes y ciencias de la computación (1 hombre y 1 mujer) y resueltas en el servicio de PAS. 2 solicitudes resueltas en el departamento de botánica y fisiología vegetal (1 hombre/ 1 mujer). 1 solicitud resuelta de hombre en el departamento de geografía. 1 solicitud resuelta en la Facultad de turismo (1 mujer). 	
Año 2020	
<ul style="list-style-type: none"> 1 solicitud resuelta de mujer en el departamento de tecnología electrónica. 4 solicitudes resueltas (3 mujeres y 1 hombre) en el departamento de biología celular, genética y fisiología 6 solicitudes resueltas (5 mujeres y 1 hombre) en la Facultad de CC. de la Salud. 2 solicitudes resueltas del departamento de lenguajes y ciencias de la computación (1 hombre y 1 mujer) y resueltas en el servicio de PAS. 1 solicitud resuelta de mujer en el departamento de química inorgánica, cristalográfica y mineralogía. 1 solicitud resuelta de mujer en el departamento de economía aplicada (matemáticas) 7 solicitudes resueltas en la Facultad de CC. de la comunicación (6 mujeres/1 hombres). • 	
Año 2021	
<ul style="list-style-type: none"> 1 solicitud resuelta en el departamento de electrónica (hombre). 3 solicitudes resueltas en el departamento de fisioterapia (mujeres) 1 solicitud resuelta de mujer en el departamento de tecnología electrónica. 3 solicitudes de hombre resueltas en el departamento de ingeniería mecánica, térmica y de fluidos. 	

- 5 solicitudes resueltas (3 mujeres y 2 hombre) en el departamento de biología celular, genética y fisiología
- 7 solicitudes resueltas (5 mujeres y 2 hombre) en la Facultad de CC. de la Salud.
- 1 solicitud resuelta (1 hombre) en el departamento de psicobiología y metodología de las CC del comportamiento
- 4 solicitudes resueltas en el departamento de comunicación audiovisual y publicidad (4 mujeres).
- 2 solicitudes resueltas del departamento de lenguajes y ciencias de la computación (1 hombre y 1 mujer) y resueltas en el servicio de PAS.
- 1 solicitud resuelta de mujer en el departamento de química inorgánica, cristalográfica y mineralogía
- 1 solicitud resuelta de mujer en el Departamento de Economía Aplicada (Matemáticas)
- 4 solicitudes resueltas en la Facultad de CC. de la Comunicación (2 mujeres/2 hombres).

Año 2022

- 1 solicitud resuelta de mujer en el departamento de tecnología electrónica.
- - 3 solicitudes de hombre resueltas en el departamento de ingeniería mecánica, térmica y de fluidos.
- 2 solicitudes resueltas (1 mujeres y 1 hombre) en el departamento de biología celular, genética y fisiología
- 7 solicitudes resueltas (5 mujeres y 2 hombre) en la Facultad de CC. de la Salud.
- 2 solicitudes resueltas (1 mujer y 1 hombre) en el departamento de filología española, italiana, románica, teoría de la literatura y literatura comparada.
- 1 solicitud resuelta (1 hombre) en el departamento de psicobiología y metodología de las CC del comportamiento.
- 3 solicitudes resueltas en el departamento de microbiología (3 hombres).
- 4 solicitudes resueltas en el departamento de comunicación audiovisual y publicidad (4 mujeres).
- 2 solicitudes resueltas del departamento de lenguajes y ciencias de la computación (1 hombre y 1 mujer) y resueltas en el servicio de PAS.
- 2 solicitudes resueltas en el departamento de química inorgánica, cristalográfica y mineralogía (2 mujeres).
- 1 solicitud resuelta de mujer en el departamento de economía aplicada (matemáticas)
- 6 solicitudes resueltas en la Facultad de CC. de la comunicación (3 mujeres/3 hombres).
- 8 solicitudes resueltas por el departamento de Economía y Administración de Empresas (4 mujeres y 4 hombres).

INDICADOR 2

Año 2019

- 1 solicitud resuelta en Secretaría de la ETS de Arquitectura por cuidado de menor (mujer).
- 3 solicitudes resueltas por el departamento de química física (2 mujeres y 1 hombre).
- 3 solicitudes resueltas en el departamento de ecología y geología (2 mujeres y 1 hombre).
- 2 solicitudes resueltas en el departamento de filología inglesa, francesa y alemana (2 mujeres).
- 1 solicitud resuelta del departamento de farmacología y pediatría (mujer).
- 4 solicitudes resueltas en la Facultad de CC. de la comunicación (4 mujeres/).
- 2 solicitudes del departamento de psicología evolutiva y de la educación (1 hombre y 1 mujer).

Año 2020

- 1 solicitud resuelta en Secretaría de la ETS de Arquitectura por cuidado de menor (mujer).
- 1 solicitud resuelta del departamento de fisioterapia (mujer).
- 1 solicitud resuelta del departamento de ingeniería de sistemas y automática (mujer)

- 3 solicitudes resueltas del departamento de Psicología Social, Trabajo Social, Antropología Social y Estudios de Asia Oriental (3 mujeres).
- 1 solicitud resuelta del departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación (hombre).
- 2 solicitudes resueltas en el departamento de ecología y geología (1 mujer y 1 hombre)
- 2 solicitudes resueltas en el departamento de filología inglesa, francesa y alemana (2 mujeres).
- 1 solicitud desistida por el solicitante del departamento de lenguajes y cc de la computación (1 hombre)
- 1 solicitud resuelta del departamento de farmacología y pediatría (mujer)
- 5 solicitudes resueltas en la Facultad de CC. de la comunicación (4 mujeres/1 hombre).

Año 2021

- 3 solicitudes de hombre resueltas en el departamento de ingeniería mecánica, térmica y de fluidos.
- 2 solicitudes resueltas en el departamento de física aplicada I (1 hombre/1 mujer)
- 2 solicitudes resueltas en el departamento de ecología y geología (1 mujer y 1 hombre)
- 2 solicitudes resueltas en el departamento de filología inglesa, francesa y alemana (2 mujeres).
- 1 solicitud resuelta (1 mujer) en el departamento de psicobiología y metodología de las CC del comportamiento
- 7 solicitudes resueltas en la Facultad de CC. de la Comunicación (5 mujeres/2 hombres).

Año 2022

- 3 solicitudes de hombre resueltas en el departamento de ingeniería mecánica, térmica y de fluidos.
- 1 solicitud resuelta en el departamento de física aplicada I (1 mujer).
- 2 solicitudes resueltas en el departamento de ecología y geología (1 mujer y 1 hombre).
- 2 solicitudes resueltas en el departamento de filología inglesa, francesa y alemana (2 mujeres).
- 1 solicitud resuelta (1 mujer) en el departamento de psicobiología y metodología de las CC del comportamiento.
- 3 solicitudes resueltas (1 hombre/2 mujeres) en el departamento de economía aplicada (matemáticas).
- 8 solicitudes resueltas en la Facultad de CC. de la comunicación (7 mujeres/1 hombre).
- 5 solicitudes del departamento de psicología evolutiva y de la educación (1 hombre y 4 mujeres).
- 1 solicitud resuelta en la secretaría de la facultad de CC económicas y empresariales.
- -1 solicitud de mujer resuelta en el departamento de Filosofía.

OBSERVACIONES

En el Departamento de Ciencias Políticas, Derecho Internacional Público y Derecho Procesal, cuando realizan la asignación docente se suelen tener en cuenta estas cuestiones sin necesidad de que se planteen solicitudes formales.

MEDIDA 7.2. 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gerencia- Servicio de PAS - ✓ Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador - Servicio de PDI
INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de cursos impartidos en horarios que faciliten la conciliación. 2. Nº de mujeres y hombres que han participado

NIVEL DE EJECUCIÓN	EN PROCESO
INDICADOR 1	<ul style="list-style-type: none"> • 2019: 66 acciones formativas en total, 35 en horario de conciliación. • 2020: 66 en horario de conciliación • 2021: 37 cursos (36,63%) • 2022: 56 cursos (48%)
INDICADOR 2	<ul style="list-style-type: none"> • 2019: mujeres 328/hombres 265. • 2020: mujeres: 1.144/ hombres: 743 • 2021: 544 hombres/571 mujeres • 2022: 447 hombres /454 mujeres

MEDIDA 7.3. FACILITAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA LA ATENCIÓN Y CUIDADO DE MENORES Y PERSONAS DEPENDIENTES, PROMOVIENDO LOS SERVICIOS NECESARIOS (ESCUELA INFANTIL, CAMPUS DE VERANO Y DE SEMANA BLANCA) O LAS SUBVENCIONES Y AYUDAS PARA SU CONSECUCIÓN	
RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social) ✓ Vicerrectorado de Cultura y Deporte -Servicio de Cultura-
INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de solicitudes presentadas desagregadas por sexo. 2. Nº de personas beneficiadas desagregadas por sexo.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Campus Infantiles. Verano. <ul style="list-style-type: none"> • 2019: Presentadas 272 chicos/ 272 chicas; beneficiadas (144 Chicos/ 128 Chicas). • 2020: suspendidos por la pandemia • 2021: Presentadas 360 chicos / 360 chicas; beneficiadas (221 Chicos / 139 Chicas) • 2022: Presentadas 407 chicos / 407 chicas; beneficiadas (250 Chicos / 157 Chicas) ➤ Campus Infantiles Semana Blanca. <ul style="list-style-type: none"> • 2019: Presentadas (55 chicos / 55chicas) / Beneficiadas (34 chicos / 21 chicas) • 2020: Presentadas (58 chicos / 58 chicas) / Beneficiadas (31 chicos / 27 chicas) • 2021: suspendido por la pandemia • 2020: Presentadas (46 chicos / 46 chicas) / Beneficiadas (23 chicos / 23 chicas) ➤ Ayudas: <ul style="list-style-type: none"> • 2019 (58 niñas y 65 niños). • 2020 (17 niñas y 23 niños). • 2022 (47 niñas y 51 niños).
INDICADOR 2	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ayudas: <ul style="list-style-type: none"> • 2019 (38 niñas y 53 niños). • 2020 (17 niñas y 23 niños). • 2022 (43 niñas y 43 niños).
OBSERVACIONES	En los presupuestos del año 2019, 2020 y 2021 las ayudas destinadas a este fin fueron de 75.000 euros. En 2022 fueron de 76.500 euros.

MEDIDA 7.4. LA UMA 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
INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de empresas con plan de igualdad vigente o con cláusulas de igualdad incorporadas a sus convenios colectivos. 2. Nº de concursos cuyos pliegos de condiciones incluyen cláusulas sociales de igualdad
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
Es una obligación solo para aquellas empresas que cuenta con más de 250 trabajadores en plantilla. Se introducen como criterios a valorar en determinados expedientes de servicios, tener implantado un plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sobre todo en aquellos en el que el número de trabajadores a prestar los servicios en la UMA es elevado (limpieza, seguridad, reprografía, etc.).	
INDICADOR 2	
El 100% de los concursos incorporan pliegos de condiciones que incluyen cláusulas sociales de igualdad.	

MEDIDA 7.5. DAR PREFERENCIA PARA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN A LAS PERSONAS QUE SE REINCORPOREN AL SERVICIO ACTIVO PROCEDENTES DE PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD, O DE UNA EXCEDENCIA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL Y ATENCIÓN A DEPENDIENTES	
RESPONSABILIDAD	Gerencia – Servicio de Formación –
INDICADORES	Nº de personas que disfrutan de la medida desagregadas por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	NO REALIZADA
INDICADOR	
No se cumple esta medida.	

MEDIDA 7.6. PROMOVER EL ESTABLECIMIENTO DE AYUDAS AL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD CON MENORES O DEPENDIENTES A SU CARGO, SEGÚN CRITERIOS ESTABLECIDOS, ATENDIENDO EN ESPECIAL A FAMILIAS MONOPARENTALES Y PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social -Servicio de Acción Social)
INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de ayudas con estas medidas. 2. Nº de personas solicitantes desagregadas por sexo. 3. Nº de personas beneficiarias desagregadas por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
12 TIPOS DE AYUDAS:	
ÁREA EDUCATIVA: Ayudas para libros y/o material escolar.	
ÁREA ASISTENCIAL: Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar:	
➤ ATENCIÓN A DESCENDIENTES:	
<ul style="list-style-type: none"> - Ayudas para hijas/os menores de 3 años matriculados en un centro de educación infantil. 	

<ul style="list-style-type: none"> - Ayudas por cuidados de hijos/as menores de 3 años sin escolarizar. - Ayudas para hijas/os matriculados/as en infantil o primaria en concepto de servicio de comedor escolar, aula matinal/mediodía y ludoteca.
➤ <u>ATENCIÓN A ASCENDIENTES A CARGO:</u>
<ul style="list-style-type: none"> - Ayudas por tratamiento médico. - Ayudas oftalmológicas, odontológicas, auditivas, vacunas, otros tratamientos, celiaquía y enfermedad metabólicas de la infancia. - Ayudas por atención a necesidades especiales.
➤ <u>ÁREA DE DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL:</u>
<ul style="list-style-type: none"> - Ayudas por nacimiento, adopción legal o acogimiento

INDICADOR 2**Año 2019**

- AYUDAS A MENORES DE EDAD:
 - Ayudas solicitadas para menores de edad, 1.063 hombres y 1.009 mujeres.
 - Ayudas a ascendientes: 8, 3 por hombres y 5 por mujeres.
- AYUDAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD ACREDITADA:
 - 71 solicitadas para menores de edad, 31 por hombres y 40 por mujeres.
 - 5 solicitadas para ascendientes, 3 solicitadas por hombres y 2 por mujeres.

Año 2020

- AYUDAS A MENORES DE EDAD:

1954 ayudas solicitadas para menores de edad, de las que 963 son solicitudes de hombres 991 de mujeres. Hay 2 solicitantes de los que se desconoce el sexo
- AYUDAS A ASCENDIENTES:

8 solicitadas para ascendientes, de las que 6 han sido solicitadas por hombres y 2 por mujeres.
- AYUDAS A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL:

65 solicitadas para menores de edad con diversidad funcional, 32 solicitadas por hombres y 33 por mujeres.

6 solicitadas para ascendientes con diversidad funcional, 5 solicitadas por hombres y 1 por mujeres.

Año 2022

- AYUDAS A MENORES DE EDAD:

1833 ayudas solicitadas para menores de edad, 918 de hombres y 907 de mujeres. De 7 solicitantes se desconoce el sexo
- AYUDAS A ASCENDIENTES: 1 solicitada. Mujer.
- AYUDAS A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL:

27 solicitadas para menores de edad con diversidad funcional, 16 por hombres y 11 por mujeres.

INDICADOR 3**Año 2019**

- AYUDAS A MENORES DE EDAD: Del total de 2.086 solicitudes, han sido concedidas 1.359 ayudas para menores de edad: 760 de las ayudas para menores han sido concedidas para solicitantes varones y 599 por solicitantes mujeres.
- AYUDAS A ASCENDIENTES: 3 concedidas a hombres y 1 concedida a mujeres. 50 concedidas a menores con diversidad funcional (25 solicitadas por hombres y 25 por mujeres) 3 concedidas a ascendientes con diversidad funcional solicitadas por hombres"

Año 2020

- AYUDAS A MENORES DE EDAD: Del total de 1.954 solicitudes, han sido concedidas 1.625 ayudas para menores de edad: 805 de las ayudas para menores han sido concedidas para solicitantes varones y 820 por solicitantes mujeres.

- AYUDAS A ASCENDIENTES: 3 concedidas a hombres y 1 concedida a mujeres. 58 concedidas a menores con diversidad funcional (30 solicitadas por hombres y 28 por mujeres), 3 concedidas a ascendientes con diversidad funcional solicitadas por hombres

Año 2022

- AYUDAS A MENORES DE EDAD: Del total de 1.833 solicitudes, han sido concedidas 1.688 ayudas para menores de edad: 844 de las ayudas para menores han sido concedidas para solicitantes varones y 844 por solicitantes mujeres.
- AYUDAS A ASCENDIENTES: 1 concedidas, mujer. 27 concedidas a menores con diversidad funcional 16 solicitadas por hombres y 11 por mujeres) -1 concedidas a ascendientes con diversidad funcional solicitada por mujer.

OBSERVACIONES

Aunque no son ayudas, se han organizado las siguientes actuaciones en torno a la diversidad funcional:

- Exposición itinerante “Diversas capacidades in-visibles”, organizada por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social.
- Ponencia “Vida independiente de personas con Diversidad funcional: un derecho”, organizado por la Facultad de Psicología y Logopedia.

MEDIDA 7.7. PROMOVER QUE EL HORARIO DE LAS REUNIONES, EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE, TENGA LUGAR ENTRE 10:00H Y LAS 14:00H, EVITANDO ENTRADAS A LOS COLEGIOS Y LAS ÚLTIMAS HORAS DE LA JORNADA LABORAL CON EL FIN DE FACILITAR LA CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –) ✓ Vicerrectorados ✓ Gerencia ✓ Secretaría General ✓ Centros ✓ Departamentos
INDICADORES	Regulación de esta medida
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR.	
En general, todas las reuniones que se convocan por los distintos órganos de la UMA se realizan en horario de 10 a 14h.	

MEDIDA 7.8. DISEÑAR ACCIONES DE CONCIENCIACIÓN DESTINADAS AL PDI Y PAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –)
INDICADORES	1. Nº de acciones de concienciación diseñadas. 2. Nº de centros, departamentos y servicios que han diseñado acciones
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR 1 Y 2

El Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social establece una serie de acciones de conciliación:

- Publica anualmente una convocatoria destinada al personal docente e investigador ""Medidas de Acción positiva para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI"". Estas medidas se conciben como instrumentos para eliminar situaciones que

provocan una desigualdad no corregible por la mera formulación del principio de igualdad jurídica.

- Publicación anual de una convocatoria de ayudas sociales no automáticas de conciliación dirigidas al personal de la UMA (atención a descendientes, atención a ascendientes a cargo, ludoteca, aula matinal/mediodía, comedor).
- Publicación anual de oferta de plazas en la Escuela Infantil ""Francisca Luque"".
- Ayudas para estudiantes con hijos/as matriculados/as en la Escuela Infantil.
- Programa de Acompañamiento.
- Programa Aprendo contigo en casa
- Estudios de conciliación realizados por la Unidad de Igualdad."

Año 2019

- Con fecha 10 de abril de 2019 se publica la resolución de medidas de acción positiva para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI para el curso 2019/2020.
- Con fecha de 16 de enero de 2019 se publica la convocatoria de ayudas sociales no automáticas.
- Se realiza un estudio de conciliación ""Análisis comparado de las medidas de conciliación corresponsable en las universidades europeas: los ámbitos portugués y alemán.
- Actividad a través de las ayudas para iniciativas de igualdad denominada: Niñ@S y Universidad. Arquitecturas para la conciliación familiar universitaria organizadas por Ferran Ventura Blanch

Año 2020

- Con fecha 6 de mayo de 2020 se publica la resolución de medidas de acción positiva para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI para el curso 2020/2021
- Con fecha de 24 de febrero de 2020 se publica la convocatoria de ayudas sociales no automática.
- en abril se realiza una guía online sobre actuaciones de conciliación en la UMA que se visibiliza a través del menú destacado de la página web de la Unidad de Igualdad.
- Se realiza un estudio de conciliación en las empresas del PTA
- A través de las ayudas para iniciativas de igualdad se organizan las II Jornadas ""Niñ@s y Universidad. Espacios desde la Educación"". Jornadas de conferencias y debate sobre espacios para la infancia y para la conciliación familiar en la Universidad organizadas por Ferran Ventura Blanch
- Debido a la situación derivada de la pandemia, se crea el programa ""Aprendo contigo en casa""", programa de acompañamiento y apoyo tanto a los docentes de la enseñanza pública de niveles preuniversitarios como a sus estudiantes, facilita la conciliación del trabajo de padres y madres (teletrabajo en muchas ocasiones) y del cuidado de hijos e hijas (atención educativa en este caso) durante el estado de alarma por Campeonatos de Andalucía Universitarios de la pandemia de covid-19.

Año 2021

- Con fecha 24 de mayo de 2021 se publica la resolución de medidas de acción positiva para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI para el curso 2021/2022
- Con fecha 10 de marzo de 2021 se publica la convocatoria de ayudas sociales no automática."

Año 2022

- Con fecha 18 de abril de 2022 se publica la resolución de medidas de acción positiva para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI para el curso 2022/2023
- Con fecha de 17 de febrero de 2022 se publica la convocatoria de ayudas sociales no automática.

- A través de las ayudas para iniciativas en igualdad de género se realiza ""El Género de los cuidados y el trabajo decente. Entre la conciliación y la corresponsabilidad"", organizada por Belén Lorente Molina.
- Se realiza una píldora formativa en igualdad sobre conciliación corresponsable y se difunde a través de todos los medios enumerados en medidas anteriores."

MEDIDA 7.9. SE FAVORECERÁN LOS INTERCAMBIOS Y PERMUTAS EN LOS HORARIOS ENTRE TRABAJADORES/AS DE MANERA VOLUNTARIA POR MOTIVOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

RESPONSABILIDAD	Gerencia- Servicio de PAS-
INDICADORES	1.Regulación de esta medida 2.Nº de permutes resueltas por estos motivos desagregadas por el sexo de la persona solicitante
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
La permuta de horarios no está establecida en ninguna normativa. Solo la permuta entre las partes de forma voluntaria de los puestos de trabajo.	
Año 2019: 1 permuta solicitada por 1 hombre.	
Año 2020: no se ha resuelto ninguna	
Año 2021: 1 permuta (los solicitantes eran una mujer y un hombre)	
Año 2022: no se ha resuelto ninguna	

MEDIDA 7.10. ELABORACIÓN DE UNA "GUÍA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA UMA" EN LA QUE SE RECOJAN LOS DERECHOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, UN DÍPTICO INFORMATIVO SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DISPONIBLES Y UN CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE EL USO RACIONAL DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social-)
INDICADORES	Realización efectiva de la medida
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR

- Se elabora en abril de 2020 una guía online sobre conciliación de la vida familiar, personal y laboral que se publica en la web de la Unidad de Igualdad. En ella se incorporan:
 - Todas las actuaciones contenidas en la medida 7.8:
 - La normativa, tanto general como propia, relativa a conciliación.
 - Las medidas del III plan de igualdad referidas a conciliación.
 - También se incorpora una ""Guía de buenas prácticas para las Universidades en teletrabajo y conciliación corresponsable"" elaborada por la RUIGEU, la cual ofrece recomendaciones y medidas para prevenir desigualdades y asimetrías de género, que la pandemia agravó. La guía pone un especial énfasis en las responsabilidades institucionales y propone recomendaciones que podrían o deberían adoptarse tanto por parte de las universidades como por las distintas administraciones públicas de ámbito territorial (estatal, autonómico y local).
- Como recomendaciones generales, esta guía pone el acento en crear un entorno profesional basado en la confianza mutua, en garantizar la desconexión digital, y en ofrecer apoyo psicológico.

<p>La guía prevé la conveniencia de adecuar la normativa con medidas como permisos excepcionales en un contexto excepcional, determinar franjas horarias laborales específicas para quienes tengan familiares a cargo, y también recomienda pautas para organizar reuniones, con acuerdo previo del horario y la posibilidad de participación virtual.</p> <ul style="list-style-type: none"> Algunas de las iniciativas diseñadas para el Personal Docente e Investigador hacen referencia a la evaluación de la tarea investigadora, en este caso estableciendo criterios de ponderación para quienes hayan tenido o tengan responsabilidades de cuidados. La guía se fija igualmente en el estudiantado de la Universidad y fija la eventualidad de reconocerlo a tiempo parcial en ciertas circunstancias laborales o familiares sobrevenidas en el actual contexto excepcional de covid-19. Aplazar el pago de las tasas, flexibilizar plazos en entregas de trabajos de fin de estudios y facilitar el préstamo de dispositivos electrónicos son otras iniciativas destacadas." Todos lo relacionado con el "Programa UMA Concilia" del Servicio de Acción Social (ayudas sociales no automáticas de conciliación dirigidas al personal de la UMA; la Escuela Infantil; programa de acompañamiento, programa aprendo contigo en casa). Los estudios de conciliación realizados por la Unidad de Igualdad
<p>OBSERVACIONES</p> <p>Enlace a la página web donde está colgada la guía de conciliación de la UMA: http://u.uma.es/cIE/</p>

MEDIDA 7.11. APlicar la normativa en las facultades y e.t.s. que regulan la solicitud de cambio de turno por parte del estudiantado, un criterio relativo al cuidado de menores y personas dependientes en la medida de las disponibilidades organizativas de la Universidad

RESPONSABILIDAD	✓ Consejo de Gobierno ✓ Centros
INDICADORES	1. Regulación de esta medida 2. Nº de solicitudes resueltas desagregadas por el sexo de la persona solicitante
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
<ul style="list-style-type: none"> Arquitectura: no se aplica, hay turno único de docencia en todas las titulaciones que se imparten Psicología y Logopedia la normativa del centro ha sido modificada por Junta de Facultad (3/05/2022) para incluir la consideración de cuidador/a principal de personas dependientes o el cuidado de menores CC de la Salud en las prácticas de laboratorio y prácticas externas se tiene en cuenta la conciliación a la hora de asignar unidades, turnos y horarios, aunque no esté regulado en una normativa específica. CC. de la Educación está contemplado en un reglamento aprobado por la Junta de Facultad de 30 de junio de 2022. CC. de la Comunicación se aplica la norma general de la UMA de la condición de estudiante a tiempo parcial. Comercio y gestión esta medida viene recogida en el reconocimiento que tienen los estudiantes a tiempo parcial. I. Industrial se encuentra recogida la posibilidad de solicitar cambio de turno por ser "cuidador de personas dependientes" en la solicitud 	

- Estudios Sociales y del Trabajo: si existe regulación de esta medida. En la Normativa sobre Procedimiento de Asignación y Cambio de Grupo de Docencia se contempla en los supuestos de conciliación de cuidado de menores y dependientes.
- CC económicas y empresariales el alumnado a tiempo parcial puede elegir turno.
- I. Informática: En el reglamento para la asignación y cambio de grupo (art. 2 y 4.h redactado según modificación aprobada Junta de Escuela del 27 de junio de 2011), en el artículo 4 entre los supuestos de cambio de grupo se contempla en el apartado g) (Otras Campeonatos de Andalucía Universitarios: Campeonatos de Andalucía Universitarios excepcionales debidamente motivadas y documentadas) el cambio de turno por un criterio relativo al cuidado de menores y personas dependientes. art 4.g)

INDICADOR 2

Solicitud resuelta en I. Informática.

OBSERVACIONES

Norma reguladora de la condición de estudiante a tiempo parcial de la UMA:

<http://u.uma.es/cXf/>

MEDIDA 7.12. REVISIÓN DE LA NORMATIVA CORRESPONDIENTE REFERIDA AL CÓMPUTO DE TIEMPOS DE EXCEDENCIA, LICENCIAS Y PERMISOS, A EFECTOS DE LA VALORACIÓN DE PERIODOS DE DOCENCIA, DE INVESTIGACIÓN Y DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA POR CUIDADO DE MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES

RESPONSABILIDAD	✓ Gerencia- Servicio de PAS- ✓ Vicerrectorado de PDI- Servicio PDI-
INDICADORES	1.Nº de normas revisadas 2.Nº de personas afectadas desagregadas por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR 1

Existe flexibilidad horaria y lactancia y procedimiento de evaluación de méritos curriculares con criterios de conciliación corresponsable.

INDICADOR 2

Año 2019: las personas afectadas han sido 90 mujeres y 60 hombres.

- Flexibilidad horaria: 85 mujeres/57 hombres
- Lactancia: 5 mujeres/3 hombres

Año 2020: las personas afectadas han sido 94 mujeres y 65 hombres

- Flexibilidad horaria: 92 mujeres/63 hombres
- Lactancia: 2 mujeres/2 hombres

Año 2021: las personas afectadas han sido 107 mujeres y 74 hombres

- Flexibilidad horaria: 104 mujeres/72 hombres
- Lactancia: 3 mujeres/2 hombres

Año 2022: las personas afectadas han sido 118 mujeres y 66 hombres

- Flexibilidad horaria: 111 mujeres/66 hombres
- Lactancia: 7 mujeres

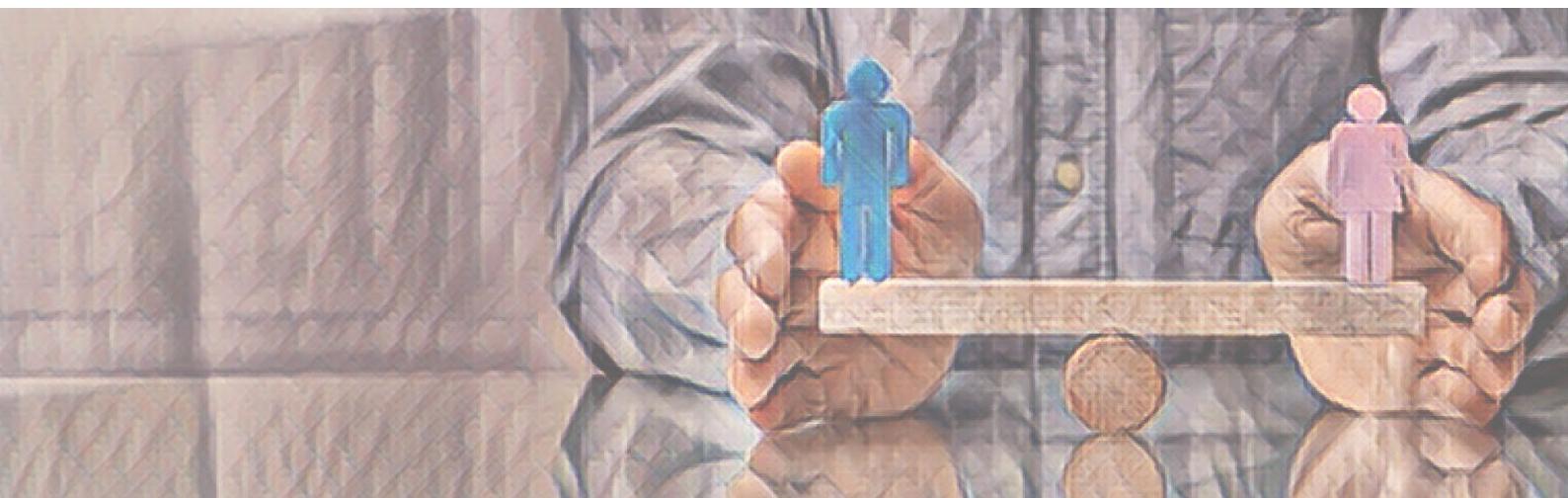
OBSERVACIONES

Como medida de acción positiva en la evaluación de méritos curriculares, el VIDAS impulsó y el Consejo de Gobierno aprobó en su sesión de 29 de octubre de 2021 (<http://u.uma.es/cM5>) la aplicación de un coeficiente con el que compensar la discontinuidad que se produce en la trayectoria de cualquier miembro del personal de la UMA por mor de situaciones transitorias de cuidados dedicados a personas de su unidad familiar.

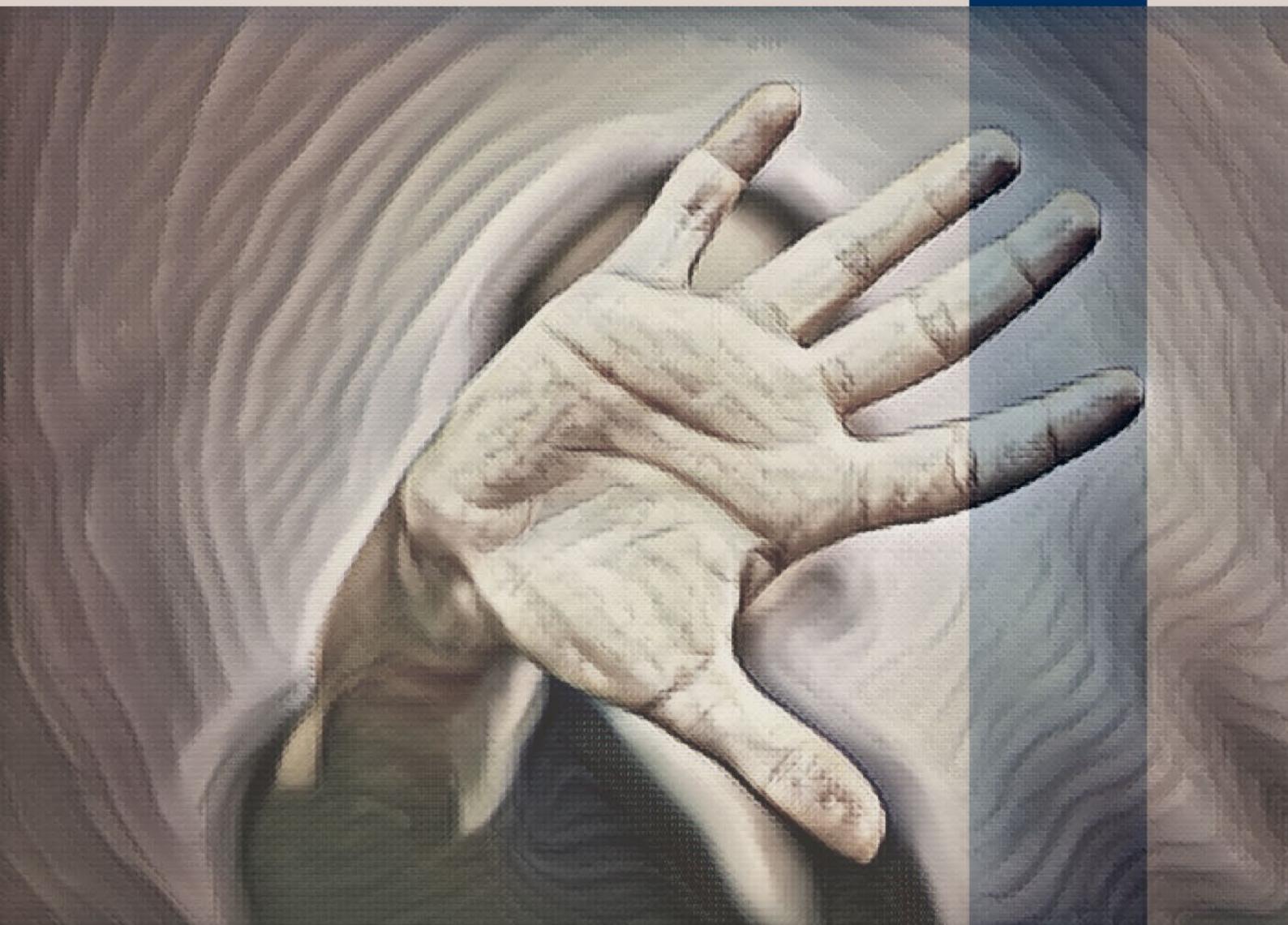
La medida se aplicó por vez primera en el concurso público de méritos para formar parte de bolsas de trabajo de Profesores Sustitutos Interinos de 19 de mayo de 2022 (<http://u.uma.es/cM3>), a la que siguió una convocatoria de plazas de Profesores Ayudantes

Doctores, de 7 de junio (<http://u.uma.es/cM4>). No estando concluida ninguna de ellas, se carece de datos con los que proceder a la evaluación de la aplicación del coeficiente de Compensación Curricular por Cuidados. Se propone como medida del IV Plan de Igualdad.

MEDIDA 7.13. INCLUIR ZONAS DE LACTANCIA EN LOS DISTINTOS ESPACIOS UNIVERSITARIOS	
RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –) ✓ Gerencia ✓ Centros
INDICADORES	Nº de zonas de lactancia
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR Se promueve desde el Vicerrectorado de Igualdad, Acción Social y Diversidad la implantación de las zonas de lactancia a través de reuniones periódicas con la red de igualdad de los centros. Esta medida ha sido adoptada por:	
<ul style="list-style-type: none"> • ETS de Arquitectura: se habilitó en 2021 • F. de CC. de la Salud: se habilitó en 2021. • F. de Psicología y Logopedia: habilitada en 2022 en el nuevo edificio. • F. de Medicina: en proceso de habilitación. • ETS de I. Industrial • Facultad de Ciencias: habilitada desde 2021. 	



EJE 8.
SALUD LABORAL,
ACOSO Y VIOLENCIA
DE GÉNERO



EJE 8. SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 8.1. IDENTIFICAR CON ESTUDIOS PERIÓDICOS REALIZADOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO LOS RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y ESTABLECER MECANISMOS DE PREVENCIÓN

RESPONSABILIDAD	Gerencia- Servicio de Prevención-
INDICADORES	Informe sobre riesgos laborales y psicosociales de hombres y mujeres
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR

Año 2019: Se ha realizado EERR de 9 edificios, suponiendo un total de 1046 personas de las cuales un 64,9% son hombres y un 35% mujeres

Año 2020: Se ha realizado EERR de 3 edificios, suponiendo un total de 329 personas de las cuales un 50,7% son hombres y un 49,2% mujeres

Año 2021: Se ha realizado EERR de 11 edificios, suponiendo un total de 1661 personas de las cuales un 47,5% son hombres y un 52,4% mujeres

Año 2022: Se ha realizado EERR de 7 edificios, suponiendo un total de 550 personas de las cuales un 42,9% son hombres y un 57% mujeres

MEDIDA 8.2. ASEGURAR LA EJECUCIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UMA

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad -)
INDICADORES	Nº de veces que se pone en marcha el protocolo de acoso
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

En el año 2019 y 2020 no se ha activado el protocolo.

En el año 2021 se activó el protocolo una vez.

En el año 2022 se ha continuado el expediente de 2021.

MEDIDA 8.3. ACTUALIZAR EL DIAGNÓSTICO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UMA Y PUBLICAR SUS RESULTADOS

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad -)
INDICADORES	Publicación del estudio de investigación de violencia de género en la UMA
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR

Se hizo en 2020/2021 un estudio denominado “La percepción social de la violencia de género en la Universidad de Málaga”, sobre actitudes, opiniones y comportamientos en relación con la violencia de género en el seno de la propia comunidad universitaria. Para ello, el Centro de Investigación Social Aplicada (CISA), en colaboración con la Unidad de Igualdad de la Universidad de Málaga (UMA), elaboró un cuestionario y realizó la encuesta correspondiente.

Dicho informe está publicado en la web de la Unidad de Igualdad: https://www.uma.es/media/files/Inf_VG_UMA.pdf

MEDIDA 8.4. PROPORCIONAR RECURSOS PARA LA ORIENTACIÓN, LA ATENCIÓN PSICOLÓGICA Y LA DERIVACIÓN EN CASO NECESARIO DE LAS PERSONAS QUE HAYAN SIDO OBJETO DE ACOSO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social)
INDICADORES	Nº de personas atendidas desagregadas por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
<p>Año 2019: se atendieron 5 personas</p> <p>Año 2020: se atendió 1 persona</p> <p>Año 2021: se atendieron 6 personas.</p> <p>Año 2022: se atendieron 5 personas</p>	
OBSERVACIONES <p>Desde la Unidad de Igualdad se ha proporcionado recursos para la orientación, la atención psicológica y la derivación de las personas que han acudido a la misma, y que sufren situaciones de acoso y violencia por razón de género, según lo establecido en el artículo 20 del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género de la Universidad de Málaga</p>	

MEDIDA 8.5. CONSOLIDACIÓN DE LA RED DE AGENTES DE IGUALDAD DE LA UMA EN PRECENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –)
INDICADORES	1.Nº de cursos de formación realizados 2.Nº de acciones realizadas por la red 3.Nº de personas formadas desagregadas por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1 Año 2019 <p>Se han realizado 5 ediciones del curso de agentes para la prevención en violencia de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 ediciones en marzo de iniciación (una dirigida a GOUs) • 1 edición de especialización en abril • 1 de iniciación en octubre • 1 de especialización en noviembre Año 2020 <p>En 2020 debido a la situación derivada por la pandemia, se ha realizado una edición del curso de iniciación, por primera vez en modalidad online, y una complementaria a ésta en la misma fecha.</p> Año 2021 <p>En 2021 se ha realizado 1 edición del curso de agentes para la prevención en violencia de género (octubre)</p> Año 2022 <p>Se ha realizado 1 edición de iniciación del curso de agentes para la prevención en violencia de género (abril)</p>	
INDICADOR 2 <p>Participación en el I Festival de UMA Saludable y en la actividad “La huella del patriarcado”</p>	
INDICADOR 3 <p>En 2019: 97 personas, de las cuales 90 han sido mujeres y 7 hombres.</p>	

En 2020: 21 personas, de las cuales 19 han sido mujeres y 2 hombres.
 En 2021: 14 personas, 13 mujeres y 1 hombre
 En 2022: 15 personas, 12 mujeres y 3 hombres

MEDIDA 8.6. ELABORAR CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES A LO LARGO DE TODO EL CURSO Y PARA TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –) ✓ Centros ✓ Departamentos
INDICADORES	Nº de campañas realizadas
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR

La Unidad de Igualdad organiza:

- Celebración de un acto institucional el día internacional para la eliminación de la violencia de género (2019,2020,2021 y 2022)
- Impartición de los cursos de agentes de igualdad en prevención de la violencia de género (2019,2020,2021 y 2022) y por consiguiente, formación a la red de agentes de igualdad en prevención de la violencia de género organizado por la Unidad de Igualdad.
- Instalación y campañas de sensibilización de puntos violetas en todos los centros universitarios.
- Difusión y aplicación del protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género (durante toda la vigencia del plan)
- campaña para la prevención de la violencia de género "los buenos tratos" (2019,2020)
- Formación a través del programa de Mediación Universitaria en promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género (2019,2020,2021)
- creación de infografías a través de píldoras formativas en igualdad.

Año 2019

- Financiado con las ayudas para iniciativas de igualdad:
 - Estudio "Cartografiar el miedo de la población estudiantil de la UMA en la ciudad de Málaga" de Susana García Bujalance.
 - II Jornadas: abuso Sexual infantil y feminicidio, organizada por M^a Luisa Gómez del Águila.
 - III Jornadas de formación en VG en la UMA, organizado por Leticia Rubio Lamia.
 - IV Jornada: Migrar en Femenino. La situación de la trata de mujeres con fines de explotación sexual, organizada por M^a del Pilar Moreno Jiménez.
- Programa de Actividades en torno al 25N organizadas por la Facultad de CC de la Salud (Mes de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en la Biblioteca, actividades simbólicas (lazos morados en la señalética,) concurso Instagram "Mensajes de prevención de la violencia contra la mujer", Lectura del manifiesto del Día Internacional y Montaje del árbol de los deseos, Panel formativo: el iceberg de las violencias contra las mujeres", feminicidios: la violencia más extrema contra las mujeres, testimonios de mujeres que han sufrido violencia de género del libro de las pesadillas.100 mujeres anónimas"
- Jornadas formativas sobre "Mutilación genital femenina" en la asignatura "Farmacoterapia en entornos desfavorecidos" y Médicos del Mundo.

- Participación de la UMA como organizadora y comité científico en el X Congreso para el Estudio de la Violencia contra las mujeres.
- “Contra la Violencia de Género2 organizada por el Grupo Gou Turismo (Personas participantes desagregadas por sexo 4 chicos y 11 chicas).
- “Estamos ContiGOU” a través del Instagram del GOU de turismo.

Año 2020

- Financiado con las ayudas para iniciativas de igualdad:
 - Jornada: Prostitución e Historia, deconstruyendo una realidad inventada, organizada por Mª Josefa Berlanga Palomo.
- En noviembre se instalan puntos violetas en todos los centros universitarios, y se realiza una campaña de difusión global a través de las RRSS, la web y la red de igualdad.
- Programa de Actividades en torno al 25N organizadas por la Facultad de CC de la Salud (lazos morados en la señalética, concurso “24 horas de Instagram con propuestas para la prevención de la violencia contra la mujer”, lectura del Manifiesto del Día Internacional, elaboración de un blog con 3 actividades (El muro de la verdad, el violentómetro y la adhesión al manifiesto), elaboración de un vídeo de sensibilización ante la violencia de género, reconocimiento y memoria de las víctimas, adhesión a la campaña “no a la violencia machista” de las diputaciones Provinciales de Andalucía.
- Jornadas formativas sobre “Mutilación genital femenina” en la asignatura “Farmacoterapia en entornos desfavorecidos” y Médicos del Mundo.
- Participación de la UMA como organizadora y comité científico en el X Congreso para el Estudio de la Violencia contra las mujeres.
- “Derechos humanos vulnerados. La violencia contra las mujeres”, organizada por Mariola Palma García.

Año 2021

- Impartición de un curso de formación en prevención de la violencia de género en modalidad SPOC dirigido al personal de la UMA a través del plan de formación organizado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social.
- Charla “Las ciberviolencias machistas” (14 de octubre) impartida por Ágora (Federación Provincial de Asociaciones de Mujeres de Málaga) organizada por la Facultad de Psicología y Logopedia.
- Dinámica participativa en el Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer organizado por la Facultad de Psicología y Logopedia “Date cuenta: las ciberviolencias machistas (14 de octubre)
- En la asignatura “Procesos y Contextos Educativos del MAES, especialidad Inglés” se realizó por la profesora Victoria Álvarez Jiménez, una actividad de aprendizaje-servicio con el alumnado relacionada con el diseño de una campaña de sensibilización del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. Se realizaron unos paneles que se expusieron en el Hall de la Facultad de CC. de la Educación y un video que se distribuyó por las redes sociales de la Facultad
- Financiado con las ayudas para iniciativas de igualdad:
 - Mesa redonda titulada: Los hombres que matan a las mujeres, organizada por Alberto Daunis Rodríguez.
 - Jornada: La esclavitud consentida en el sistema patriarcal. Una perspectiva abolicionista de la prostitución, organizada por Emelina Galarza Fernández.
 - Jornada: Perspectiva de género e infancia en la protección de mujeres migrantes víctimas de trata, organizada por Mª del Carmen Luque Jiménez.
 - Jornada: Feminismos, violencias y comunicación, organizada por Inmaculada Postigo Gómez.

- Programa de Actividades en torno al 25N organizadas por la Facultad de CC de la Salud (lazos morados en la señalética, Escape Room: Gritar...¡Salir!, lectura y adhesión al Manifiesto del Día Internacional, el muro de la verdad (vamos a eliminar mitos): el violentómetro, la adhesión al manifiesto e historias sobre violencias hacia las mujeres vividas), vídeo de sensibilización contra la violencia de género , reconocimiento y memoria de las víctimas mediante la colocación de una placa conmemorativa y únete contra la violencia machista.
- Jornadas formativas sobre "Mutilación genital femenina" en la asignatura "Farmacoterapia en entornos desfavorecidos" y Médicos del Mundo.
- Taller Feminismos, violencias y comunicación organizado por la Facultad de CC. de la Comunicación (120 participantes)
- Participación de la UMA como organizadora y comité científico en el XII Congreso para el Estudio de la Violencia contra las mujeres.

Año 2022

- Financiado con las ayudas para iniciativas de igualdad:
 - Jornada sobre Violencia Económica organizada por Belén Casado.
- Actividad la huella del patriarcado organizada por la Unidad de Igualdad en la Facultad de CC de la Salud (17-19 mayo); Escuela de Ingenierías Industriales (24-25 mayo); - Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo (30-31 mayo) y en la Biblioteca General (9, 10, 21, 23, 28 junio)
- Charla "La lucha por la igualdad: un camino hacia el buen trato universal" organizada por la Facultad de Psicología y Logopedia (abril de 2022)
- Jornadas formativas sobre "Mutilación genital femenina" en la asignatura "Farmacoterapia en entornos desfavorecidos" y Médicos del Mundo.
- Participación de la UMA como organizadora y comité científico en el XII Congreso para el Estudio de la Violencia contra las mujeres.
- Seminario de la asignatura de psiquiatría.

OBSERVACIONES

El cuestionario de evaluación para la actividad "la huella del patriarcado" fue cumplimentado por 128 participantes (21,9% H, 77,3% M y 0,8% H/M) de la comunidad universitaria (97,7% estudiantado, 2,3% PDI y 0% PAS), aunque se calcula que participaron 150 personas aproximadamente. El 97,6% de los y las participantes eran estudiantes de grado, el 0,8% de máster y el 1,6% de doctorado.

La gran mayoría de los y las participantes justifican que les ha gustado (98,4%) y les ha resultado útil (97,7%) la actividad porque han aprendido conceptos nuevos que no conocían, además de ser una actividad dinámica, educativa e interesante.

MEDIDA 8.7. CREAR UN APARTADO EN LA PÁGINA WEB DE LA UNIDAD DE IGUALDAD PARA LA SENSIBILIZACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, CON INFORMACIÓN SISTEMATIZADA Y ACTUALIZADA EN TORNO A LOS RECURSOS PÚBLICOS DISPONIBLES

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –)
INDICADORES	Datos de la Información contenida

NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
--------------------	-----------

INDICADOR

En mayo de 2020, se crea un apartado específico en el menú superior de la web de la Unidad de Igualdad sobre violencia de género.

En este apartado se incluye información sobre:

- El compromiso de la UMA en la eliminación de la violencia de género (las medidas del plan de igualdad referentes a este tema, el protocolo para la protección y prevención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género en la UMA, los actos conmemorativos institucionales del día internacional para la eliminación de la violencia de género, la red de agentes de igualdad existente en la UMA, los cursos de agentes de igualdad para la prevención de la violencia de género, los cursos de mediación universitaria para la promoción de la igualdad y la prevención de la violencia de género, el curso SPOC en prevención de la violencia de género dirigido al PAS y al PDI, y sobre la instalación de los puntos violeta en los centros universitarios para crear espacios libres de violencia de género).
- Orientación en caso de sufrir violencia de género, cómo reconocerla y qué hacer si se sufre violencia de género.
- Violencia de género en época de covid-19.
- Todos los recursos para la acreditación de la situación de violencia de género.
- Guías, estudios y publicaciones.
- Contenido audiovisual.
- Víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contexto de prostitución.
- Toda la normativa al respecto

MEDIDA 8.8. IMPULSAR LA FORMACIÓN AFECTIVO-SEXUAL ENTRE EL ESTUDIANTADO Y PROMOVER RELACIONES IGUALITARIAS Y LIBRES DE VIOLENCIAS DE GÉNERO

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad-) Centros Departamentos
------------------------	--

INDICADORES	1.Nº de cursos de formación realizados 2.Nº de personas solicitantes desagregadas por sexo 3.Nº de personas beneficiarias desagregadas por sexo
--------------------	---

NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
---------------------------	------------------

INDICADOR 1

- Actividades financiadas con las ayudas de igualdad:
 - II y III edición del taller de relaciones afectivas desde la igualdad, organizado por Luis Valero Aguayo (año 2020 y 2021).
 - Género, Educación y Narrativa Transmedia: deconstruyendo mitos y estereotipos; construyendo relaciones afectivas en igualdad, organizada por Analía Leite Méndez.
 - ciclo de conferencias/talleres sobre desarrollo afectivo, sexual y emocional, organizado por Mª Carmen Aranda Garrido.
 - Seminario: Hacia una esfera individual afectivo - sexual libre y plena, organizado por María Cárdenas Moya.
 - II edición de las conferencias: Género, Educación y Narrativa Transmedia: deconstruyendo mitos y estereotipos; construyendo relaciones afectivas en igualdad, organizada por Analía Leite Méndez.
- Curso de mediación universitaria en salud afectivo/sexual.
- Curso “Buenas prácticas docentes en género e igualdad” coordinado por Carolina Jiménez Sánchez.

- I Jornadas Trans organizada por Juan Manuel Domínguez Fuentes (Personas participantes: 103 mujeres/25 hombres)
- Curso: "La educación sexual en las aulas malagueñas" organizado por el Vicedecanato de estudiantado, movilidad y actividades culturales de la Facultad de Psicología y Logopedia (Personas participantes: 70 mujeres y 8 hombres)
- En la asignatura Psicología Comunitaria se realizan prácticas en las que se aborda la violencia de género.
- Proyecto sobre innovación educativa sobre Psicología y Género coordinado por las profesoras Ángela María Muñoz Sánchez y Yolanda Casado Martín.
- En el Festival de UMA Saludable se ha impartido una charla por una profesora de la Facultad de CC de la Salud sobre Sexualidad.
- Comunicación feminista como generadora de espacios de seguridad y cuidados organizado por la Facultad de CC de la Comunicación.
- Curso: Una revolución en toda regla. ¿Qué tengo en el toto? La Maleta Roja organizado por AEMMA (asociación de Estudiantes de Medicina de Málaga).
- Curso: La prostitución, a debate organizado por AEMMA
- Curso: Día Mundial Contra la Violencia de Género organizado por AEMMA.
- Curso: Día Mundial Contra la Violencia de Género organizado por AEMMA
- En el grado de Psicología se organizó una actividad con la que se pretendió promover el análisis y la reflexión de los estudiantes de Psicología sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los procedimientos de evaluación e intervención que integran su futura práctica profesional de la Psicología. La actividad se denominó "Encuentros on-line sobre Igualdad y Género", con la participación de los siguientes profesionales:
 - Mª Mar Padrón Morales. Psicóloga y Sexóloga sobre "¿Qué es la sexualidad para los jóvenes?" Carmen Ruiz Repullo, Profesora de Sociología de la Universidad de Granada, sobre "Ciberviolencia y pornografía".
 - Luis Fernández Márquez, Psicólogo e Interventor social, sobre "Diversidad sexual: mitos y prejuicios"
 - Angélica Cuenca Pérez. Psicóloga de Atención a Violencia de Género, sobre "La presencia de modelos tóxicos de sexualidad en la adolescencia"

Asistentes en cada charla: 95 estudiantes (85% mujeres).
- IV Jornadas Clara Peeters. Enseñar a transgredir. Homenaje a bell hooks, dirigidas por Laura Triviño Cabrera y organizadas por GRIDHUM y MIG. Nº participantes: 200. Cabe destacar el 10 de noviembre de 2021, el Ciclo De Conferencias: Ciberviolencia Y Género. Laura Triviño / Alejandro Ruiz "Ciber/Acoso Escolar: del silencio a la acción desde las aulas feministas".
- Observatorio por la inclusión en los que se han abordado la perspectiva de la diversidad afectivo-sexual, haciendo estudios de análisis de series, documentales y música y aportando blogs, reflexiones y material didáctico al respecto, por Pablo Cortés González del departamento de Didáctica y Organización Escolar.

INDICADOR 2

No se tienen datos

INDICADOR 3

No se tienen datos

MEDIDA 8.9. REALIZAR CURSOS DE FORMACIÓN EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO PARA PDI, PAS Y ESTUDIANTADO	
RESPONSABILIDAD	✓ Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –) ✓ Gerencia-Servicio de Formación-
INDICADORES	1.Nº de cursos realizados 2.Nº de personas participantes desagregadas por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
Año 2019	
Cursos de agentes en prevención de la violencia de género organizados por la Unidad de Igualdad (ediciones: 2 ediciones de iniciación (una dirigida a GOUs) y 1 de especialización en marzo, 1 de especialización en abril, una de iniciación en octubre y 1 de especialización en noviembre)	
Año 2020	
-Cursos de agentes en prevención de la violencia de género organizados por la Unidad de Igualdad (1 de iniciación en noviembre en modalidad online, y una complementaria a ésta)	
Año 2021	
-1 curso de agentes en prevención de la violencia de género organizado por la Unidad de Igualdad. -Prevención de la violencia de género (G05D2104) a través de los planes de formación del personal.	
Año 2022	
-1 curso de iniciación de agentes en prevención de la violencia de género organizado por la Unidad de Igualdad. -prevención de la violencia de género (MODALIDAD SPOC- D029/22) a través de los planes de formación del personal.	
INDICADOR 2	
Año 2021	
-Prevención de la violencia de género (G05D2104) a través de los planes de formación del personal: Solicitudes: 18 mujeres/11 hombres. Realizados por: 14 mujeres/ 8 hombres	
Año 2022	
--prevención de la violencia de género (MODALIDAD SPOC- D029/22) a través de los planes de formación del personal. Solicitudes: 11 mujeres/4 hombres. Realizados por: 6 mujeres/ 1 hombres	
OBSERVACIONES	
Consultar medida 8.5. sobre las ediciones y participación de los cursos de agentes para la prevención de la violencia de género organizados por la Unidad de Igualdad.	

MEDIDA 8.10. CREACIÓN DE UN RECONOCIMIENTO PARA “ESPACIOS UNIVERSITARIOS LIBRES DE VIOLENCIA DE GÉNERO”	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –)
INDICADORES	Nº de espacios libres de violencia de género

NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR	
<p>En noviembre de 2020 se instalan en todos los centros universitarios un punto violeta con el fin de crear espacios libres de violencia de género. Se colocan en los sitios de más afluencia de alumnado de los centros (hall, entrada biblioteca...).</p> <p>Estos son estructuras metálicas de unos 2 m de alto en cuya imagen hay un Código QR que escaneado deriva a la Unidad de Igualdad, donde se atiende, informa y ayuda a víctimas de cualquier tipo de acoso, intimidación, abuso, agresión o discriminación sexista que formen parte de la comunidad universitaria.</p>	

MEDIDA 8.11. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS, VIGILANCIA E IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
RESPONSABILIDAD	Gerencia-Servicio de Prevención-
INDICADORES	Informe sobre riesgos laborales y psicosociales de hombres y mujeres
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR	
<p>2019:</p> <p>Los informes de las evaluaciones de riesgos arrojan el siguiente resultado: Se han realizado 367 evaluaciones a mujeres, lo que representa el 35%, siendo este porcentaje del 64,9 % en las evaluaciones a hombres que equivalen a 679.</p> <p>2020:</p> <p>Los informes de las evaluaciones de riesgos arrojan el siguiente resultado: Se han realizado 162 evaluaciones a mujeres, lo que representa el 49,2%, siendo este porcentaje del 50,7 % en las evaluaciones a hombres que equivalen a 167</p> <p>2021:</p> <p>Los informes de las evaluaciones de riesgos arrojan el siguiente resultado: Se han realizado 871 evaluaciones a mujeres, lo que representa el 52,4%, siendo este porcentaje del 47,5 % en las evaluaciones a hombres que equivalen a 790</p> <p>2022:</p> <p>Los informes de las evaluaciones de riesgos arrojan el siguiente resultado: Se han realizado 314 evaluaciones a mujeres, lo que representa el 57%, siendo este porcentaje del 42,9 % en las evaluaciones a hombres que equivalen a 236</p>	

MEDIDA 8.12. PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES QUE PUEDAN AFECTAR A LA SALUD INTEGRAL DE LAS MUJERES, Y PROMOVER CAMPAÑAS SOCIOSANITARIAS DE CARÁCTER INFORMATIVO Y PREVENTIVO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD DESDE UNA ÓPTICA DE GÉNERO.	
RESPONSABILIDAD	Gerencia-Servicio de Prevención-
INDICADORES	1.Nº de campañas realizadas 2.Nº de personas participantes desagregadas por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
<p>2019: 6 campañas: Alteraciones de la Voz / Alteraciones de la vista / Cáncer útero-mama / Cáncer próstata / Vacunación antigripal / Evaluación de la Salud</p> <p>2020: 5 campañas: Alteraciones de la Voz / Alteraciones de la vista / Cáncer útero-mama / Cáncer próstata / Evaluación de la Salud</p>	

2021: 6 campañas: Alteraciones de la Voz / Alteraciones de la vista / Cáncer útero-mama / Cáncer próstata / Vacunación antigripal / Evaluación de la Salud
2022: Se están desarrollando un total de 5 campañas y hay 1 más pendiente de realizar: Alteraciones de la Voz / Alteraciones de la vista / Cáncer útero-mama / Cáncer próstata / Vacunación antigripal (pendiente) / Evaluación de la Salud
2019: Participación por Campaña: Alteraciones de la Voz: 2 mujeres-1 hombre / Alteraciones de la vista: 3 mujeres-1 hombre / Cáncer de útero-mama: 315 mujeres / Cáncer de próstata: 1 hombre / Vacunación antigripal: 227 mujeres-350 hombres / Evaluación de la salud: 498 mujeres-549 hombres. Total 6 Campañas: 1948 (1045 mujeres, 54% - 903 hombres, 46%).
2020: Participación por Campaña: Alteraciones de la Voz: 3 mujeres-5 hombres / Alteraciones de la vista: 2 mujeres-2 hombres / Cáncer de útero-mama: 273 mujeres / Cáncer de próstata: 22 hombres / Evaluación de la salud: 81 mujeres-112 hombres. Total 5 Campañas: 500 (359 mujeres, 72% - 141 hombres, 28%).
2021: Participación por Campaña: Alteraciones de la Voz: 3 mujeres-4 hombres / Alteraciones de la vista: 1 mujer-1 hombre / Cáncer de útero-mama: 342 mujeres / Cáncer de próstata: 17 hombres / Vacunación antigripal: 274 mujeres-306 hombres / Evaluación de la salud: 191 mujeres-197 hombres. Total 6 Campañas: 1336 (811 mujeres, 61% - 525 hombres, 39%).
2022: Participación por Campaña a 15/09/2022: Alteraciones de la Voz: sin datos / Alteraciones de la vista: sin datos / Cáncer de útero-mama: 401 mujeres hasta la fecha/ Cáncer de próstata: sin datos / Vacunación antigripal: sin datos, pendiente de organizar / Evaluación de la salud: 116 mujeres-110 hombres. Total 5 Campañas a 15/09/22: 627 (517 mujeres, 82% - 110 hombres, 18%).

MEDIDA 8.13. INCLUIR EN LOS CONVENIOS DE PRÁCTICAS EXTERNAS DE ESTUDIANTES UNA CLÁUSULA SOBRE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL DEBIDO A CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Innovación Social y emprendimiento- Servicio de empleabilidad y emprendimiento-
INDICADORES	Inclusión efectiva de dicha medida
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
<p>La medida se cumple.</p> <p>La cláusula incorporada a los convenios de cooperación educativa es la siguiente:</p> <p>- DECIMO SÉPTIMA. - La empresa/entidad colaboradora se acoge a lo establecido por el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género en la Universidad de Málaga, aprobado por Consejo de Gobierno de 28 de junio de 2017.</p>	
OBSERVACIONES https://talentank.uma.es/wp-content/uploads/2022/05/Borrador-Nuevo-CONVENIO-PRATICAS-EMPRESAS.pdf	

MEDIDA 8.14. FOMENTAR ACTUACIONES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA “UMA SALUDABLE”	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social)

	Gerencia-Servicio de Prevención- Vicerrectorado de Estudiantes y Deporte/ Vicerrectorado de Cultura (Vicerrectorado de Cultura y Deporte) Vicerrectorado de Estudiantes
INDICADORES	Nº de actuaciones llevadas a cabo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR	
<p>2019: 13 actuaciones organizadas por el Vicerrectorado de Estudiantes y Deportes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Día Europeo de la Salud Sexual - Dia Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer - Taller Semana de la Salud: Salud sexual desde una perspectiva Sex positive - Taller Semana de la Salud: Recursos Saludables a golpe de click - Taller Semana de la Salud: Los Estragos de la Gordofobia en la Salud de las Mujeres - Taller Semana de la Salud: Comprende y maneja tu dolor persistente - Taller Semana de la Salud: Todos tenemos suelo pélvico -- Mediación Virtual en Promoción de la Salud: Heroínas de Público Masculino - Mediación Virtual en Promoción de la Salud: Test sobre Igualdad - Mediación Virtual en Promoción de la Salud: Test de Brechdel - Mediación Virtual en Promoción de la Salud: Amor Tóxico - Mediación Virtual en Promoción de la Salud: Actividad Física -Adhesión a la Red Género Drogas y Adicciones, de la que formamos parte de la Comisión de Sensibilización. Si quieras más info avísame y te la paso. <p>https://redgeneroydrogas.org"</p> <p>- Jornada del Bienestar: Con Amor. Universidad de Málaga organizada por el Vicerrectorado de Estudiantes y Deportes (año 2020,2021,2022).</p>	
<p>2022</p> <p>Realización del I Festival de UMA Saludable como parte de las actividades diseñadas para conmemorar el 50 Aniversario de la Universidad de Málaga, con ocasión de la celebración del Día Mundial de la Salud.</p> <p>Este Festival ha contado con 35 actividades diseñadas para la promoción de salud de todas las personas que forman parte de la UMA, además de charlas, talleres y actividades formativas que se han llevado a cabo a lo largo del mes de abril.</p> <p>Las actividades llevadas a cabo se pueden consultar en el siguiente enlace: https://www.uma.es/uma-salud/info/134630/actividades-festival/ siendo las que se detallan a continuación:</p> <p>1. ¡Cuida tus pies!, 2. Las manos salvan vidas, 3. Masoterapia: Tu momento de Salud, 4. Cafe con Ciencia: El NO al estigma de la Salud Mental...es cosa de todos, 5. Entrena tu mente y cuerpo: ¡Ocupate!, 8. Prevención Accidentes de Tráfico, 9. 2x MicroCharlas Prevención Laboral, 10. Prevención en el Trabajo, 11. Street Dance, 12. Taller RCP, 13. Tour Gym Exterior, 14. Tour Zona Calistenia, 16. Marcha Nórdica, 18. Gymkana Consumo Responsable, 19. Campaña Donación de Sangre, 21. Smart-Skin SOLudable, 23. Oficina del Voluntariado, 24. Oficina de Atención al Estudiante, 25. Mercadillo Ecológico, 26. Mercadillo Solidario de Libros, 28. Unidad de Igualdad, 29. Cuenta Cuentos Aula +55, 30. Pase Ropa Reciclada, 31. Espeleología Progresión Vertical, 33. Taller de Risoterapia y 34. Taller de MúsicoTerapia.</p>	



EJE 9. FORMACIÓN



EJE 9. FORMACIÓN

MEDIDA 9.1. DIVULGAR LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –)
INDICADORES	Nº de actividades realizadas
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR

Se han realizado diversas actividades de divulgación de la legislación vigente en materia de igualdad de género entre las personas integrantes de la comunidad universitaria a través de:

- ✓ La recopilación de toda la normativa aplicable, de ámbito nacional, autonómico y universitario en la página web de la Unidad de Igualdad.
- ✓ a través de los distintos cursos de formación que se han organizado desde la Unidad de Igualdad (curso de agentes en prevención de la violencia de género)
 - ✓ Mediante el curso de formación SPOC de violencia de género ofertado a través del Servicio de Formación del PAS.
 - ✓ En las distintas reuniones de la Red de igualdad de la UMA.
 - ✓ A través de reuniones en todos los decanatos y direcciones de centro.
- curso organizado por la Unidad de Igualdad para UNIVERGEM

MEDIDA 9.2. INCLUIR CONTENIDOS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PLAN DE FORMACIÓN DEL PAS Y EN LA OFERTA DE FORMACIÓN DEL PDI.

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –) Gerencia -Servicio de Formación-
INDICADORES	1. Nº de cursos impartidos con contenidos de género. 2. Nº de participantes desagregados por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR 1

2019:

1. acción formativa: educación inclusiva en la UMA
2. acción formativa: políticas de igualdad y perspectiva de género.

2020:

acción formativa: educación inclusiva en la UMA

2021:

1. Educación inclusiva en la UMA (G05D2106)
2. Convivencia positiva en la UMA (E10D2117)

2022:

Lenguaje e imagen no sexista (022/22)

INDICADOR 2

2019:

- 1.13 mujeres y 8 hombres
2. 47 mujeres y 20 hombres

2020:

47 mujeres y 20 hombres

2021:

1. 5 mujeres y 5 hombres.
2. 7 mujeres y 6 hombres
2022:
46 mujeres y 15 hombres

MEDIDA 9.3. PROPORCIONAR FORMACIÓN ESPECÍFICA A LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL GOBIERNO DE LA UMA, TANTO EN LOS ÓRGANOS COLEGIADOS COMO UNIPERSONALES	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –) Rectorado Gerencia -Servicio de Formación del PAS- Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador-Servicio de Formación del PDI-
INDICADORES	1. Nº de acciones formativas realizadas. 2. Nº de personas participantes desagregados por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	NO REALIZADA
INDICADOR 1. Ninguna	
INDICADOR 2. No se tiene datos	
OBSERVACIONES El equipo de gobierno como PDI o PAS tiene su formación correspondiente. Específica como miembro de equipo no se ha realizado.	

MEDIDA 9.4. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS DELEGACIONES DE ESTUDIANTES PARA QUE LIDEREN EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y OFRECERLES FORMACIÓN ESPECÍFICA EN GÉNERO	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Estudiantes y Deporte (Vicerrectorado de Estudiantes) Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –)
INDICADORES	1. Nº de cursos de formación realizados. 2. Nº de personas solicitantes desagregados por sexo 3. Nº de personas participantes desagregados por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1 - 1 edición de la modalidad de iniciación del curso de agentes para la prevención en violencia de género dirigido a GOU. - Foro de Estudiantes para la Mejora de la Participación 2019,2020,2021. - Proyecto Jueves en Femenino. Curso sobre la Salud de Suelo Pélvico.	
INDICADOR 2 Curso de agentes para la prevención de la violencia de género: 8 mujeres	
INDICADOR 3 - Curso de agentes para la prevención de la violencia de género: 22 personas, 20 mujeres y 2 hombres	

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Proyecto Jueves en Femenino: el 100% solicitantes son mujeres <p>Curso sobre la Salud de Suelo Pélvico: 21 hombres/79 mujeres.</p> |
|--|

MEDIDA 9.5. PROMOVER EL RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS POR LA PARTICIPACIÓN EN LAS ACCIONES DE IGUALDAD

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –)
INDICADORES	1. Nº de cursos impartidos con reconocimiento de créditos. 2. Nº de créditos reconocidos. 3. Nº de personas a las que se les reconocen créditos desagregadas por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
En 2019: 4 ediciones del curso de agentes en prevención de la violencia de género En 2020: 1 edición del curso de agentes en prevención de la violencia de género En 2021: 1 edición del curso de agentes en prevención de la violencia de género En 2022: 1 edición del curso de agentes en prevención de la violencia de género	
INDICADOR 2	
Cursos de iniciación: 30 h de formación. Cursos de especialización: 25 h. de formación (requisito previo haber cursado el de especialización)" 1 crédito ECTS/curso	
INDICADOR 3	
En 2019: 97 personas, de las cuales 90 han sido mujeres y 7 hombres. En 2020: 21 personas, de las cuales 19 han sido mujeres y 2 hombres. En 2021: 14 personas, 13 mujeres y 1 hombre En 2022: 15 personas, 12 mujeres y 3 hombres	

MEDIDA 9.6. FORMACIÓN ESPECÍFICA EN EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO: PLANES DE FORMACIÓN DE PAS Y PDI; CURSOS Y TALLERES DIRIGIDOS AL ESTUDIANTADO

RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –) Gerencia- Servicio de Formación-
INDICADORES	1. Nº de cursos impartidos. 2. Nº personas solicitantes, desagregado por sexo 3. Nº de personas participantes, desagregado por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1	
1.XIII Seminario Internacional de Lengua española y Medios de Comunicación: Actitudes lingüísticas sobre el lenguaje inclusivo, organizado por Susana Guerrero Salazar a través de la financiación de las ayudas para iniciativas de igualdad. 2. acción formativa a través de los planes de formación: lenguaje e imagen no sexista. 3. La Unidad de Igualdad ha creado diversas píldoras formativas sobre lenguaje inclusivo (se han publicado en web, RRSS, envío a enlaces para alojarlas en los campus virtuales, etc.).	
INDICADOR 2	
1. no se tienen datos. 2. 16 mujeres y 13 hombres (año 2019)	

16 mujeres y 14 hombres (año 2020) 8 mujeres y 4 hombres (año 2021) 58 mujeres y 15 hombres (año 2022)
INDICADOR 3
1. No se tienen datos. 2. 10 mujeres y 4 hombres (año 2019). 10 mujeres y 5 hombres (año 2020). 6 mujeres y 4 hombres (año 2021) 46 mujeres y 15 hombres (año 2022)

MEDIDA 9.7. PROPORCIONAR FORMACIÓN AL PDI Y AL PAS PARA FACILITAR LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA Y EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –)
INDICADORES	1. Nº de cursos de formación ofertados. 2. Nº personas solicitantes, desagregado por sexo 3. Nº de asistentes, desagregado por sexo
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA
INDICADOR 1 Se organiza por la Unidad de Igualdad en marzo de 2022 un curso de "Incorporación del análisis de género a la investigación y la innovación" en modalidad semipresencial de 24 horas de duración y un total de 30 plazas. El objetivo era el de adquirir competencias para mejorar la calidad de los proyectos de tesis y de los proyectos de investigación: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para incluir la perspectiva de género en todas las fases de la investigación. • Capacidad para evitar el sexismo en la investigación. • Capacidad para realizar y presentar un proyecto de investigación o un proyecto de tesis sin sesgos sexistas. 	
INDICADOR 2 224 solicitantes, 176 mujeres y 48 hombres	
INDICADOR 3 15 personas son las que han completado todos los requisitos para finalizar el curso, 11 mujeres y 4 hombres	

MEDIDA 9.8. DISEÑAR ACCIONES DE FORMACIÓN DESTINADAS AL PDI Y AL PAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR	
RESPONSABILIDAD	Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción social (Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social- Unidad de Igualdad –) Gerencia-Servicio de Formación del PAS- Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador-Servicio de Formación del PDI-
INDICADORES	Nº de cursos de formación realizados.
NIVEL DE EJECUCIÓN	REALIZADA

INDICADOR

En 2022 se realiza por la Unidad de Igualdad una píldora formativa sobre “Conciliación corresponsable” que se difunde por todos los medios disponibles.

Aunque no sean cursos de formación, las actividades siguientes han estado encaminadas a sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad:

- II Jornadas "Niñ@s y Universidad. Espacios desde la Educación". Jornadas de conferencias y debate sobre Espacios para la infancia y para la conciliación familiar en la Universidad.
- Dinámica participativa “Conciliación y corresponsabilidad” (febrero de 2022) organizada por la Facultad de Psicología y Logopedia en colaboración con la Federación provincial de Asociaciones de Mujeres de Málaga.

