

**JORNADA:  
“IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA  
ADMINISTRACIÓN LOCAL”**

**9 de mayo de 2024**

Edificio de Usos Múltiples  
Calle Colegio, 43  
ELA Bobadilla-Estación, Antequera (Málaga)

**Organizan:**



**Mesa Redonda: Cogobernanza para avanzar en igualdad de género**

# PLANES DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

## Referencia normativa

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

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

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

## Ámbito de aplicación

El RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, establece en su artículo 2 que en el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en la LOIMH, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

## Planes de igualdad en la UMA

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

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

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

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

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

Eje 1: Visibilización y comunicación

Eje 2. Sensibilización

Eje 3: Docencia

Eje 4: Investigación

Eje 5: Acceso y promoción profesionales y representación

Eje 6: Conciliación corresponsable

Eje 7: Violencia de género

Eje 8: Formación

Eje 9: Seguimiento y evaluación

· PLANES DE IGUALDAD

Diagnósticos de Igualdad

Planes de Igualdad en la  
UMA

Evaluación Planes

· FORMACIÓN EN  
IGUALDAD DE GÉNERO

Suplemento Europeo al  
Título en Igualdad de  
Género

Curso de agentes de  
igualdad para la  
prevención de la  
violencia de género en la  
UMA

Curso de prevención  
contra la violencia de  
género (modalidad SPOC)

Curso de análisis de  
género en la  
investigación

· AULA ABIERTA PARA LA  
IGUALDAD (MUMA)

¿Qué es MUMA?

Curso de Redes para la  
Igualdad de Género

Ciberviolencia y género

· RED DE IGUALDAD DE LA  
UMA

Integrantes de la red

· PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO

· ACTUACIONES EN CASOS  
DE TRANSEXUALIDAD,  
TRANSGENERIDAD E  
INTERSEXUALIDAD

· CELEBRACIÓN DIAS  
INTERNACIONES

De la Mujer y la Niña en  
la Ciencia (11 de febrero)

De la Mujer (8 de Marzo)

Marzo: Mes de la  
Igualdad en la UMA

Para la eliminación de la  
Violencia contra las  
mujeres (25 de  
noviembre)

· PREMIOS

TFG y TFM en Igualdad,  
Diversidad y Acción  
Social

Victoria Kent

Carmen de Burgos

Mujeres de la UMA  
Premiadas

· OTRAS ACTUACIONES

Ayudas Iniciativas en  
Igualdad

Distinción de igualdad a  
las titulaciones oficiales

Reconocimiento Espacios  
Universitarios  
comprometidos contra la  
Violencia de Género

Puntos violetas en los  
centros universitarios

Uso igualitario del  
lenguaje y de la imagen  
de la UMA

Píldoras formativas en  
igualdad

Simposio Dimensiones de  
lo Femenino

Encuentros en la UMA

Contenido Audiovisual

· UNIVERSIDAD  
SALUDABLE EN  
IGUALDAD

Actuaciones saludables

· CAMPAÑAS  
COLABORATIVAS

Campaña "No dejes la  
violencia en visto"

Corto "Ponte en su piel"

Caravana amarilla del  
futuro

### **2.1.1. REPRESENTATIVIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO UNIPERSONALES**

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

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

De la representación de hombres y mujeres en las direcciones departamentales se constata que la sobrerrepresentación masculina supera los 57 puntos porcentuales. En la ocupación de las secretarías departamentales<sup>1</sup> sí se cumple la paridad, no obstante haber un porcentaje mayor de hombres que de mujeres.

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

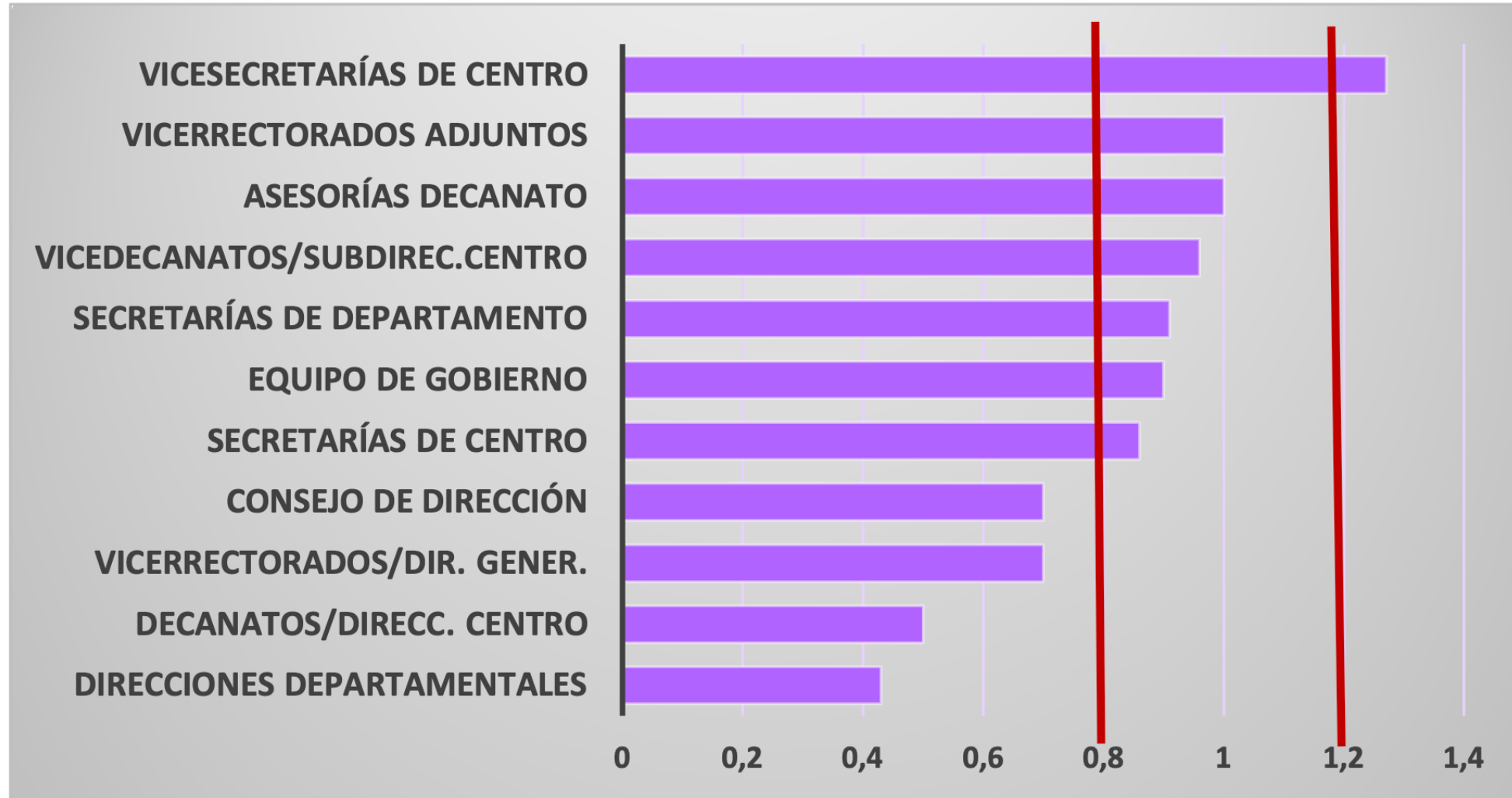
TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IPRHM
CONSEJO DE DIRECCIÓN*	11 (64,7%)	6 (35,3%)	17	<b>0,71</b>
EQUIPO DE GOBIERNO**	30 (54,5%)	25 (45,5%)	55	<b>0,91</b>
VICERRECTORADOS-DIRECC.GENERALES	9 (64,3%)	5 (35,7%)	14	<b>0,71</b>
VICERRECTORADOS ADJUNTOS	19 (50,0%)	19 (50,0%)	38	<b>1,00</b>
DECANATOS/DIRECCIONES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

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

\*\*Integrantes del Consejo de Dirección y vicerrectorados adjuntos.



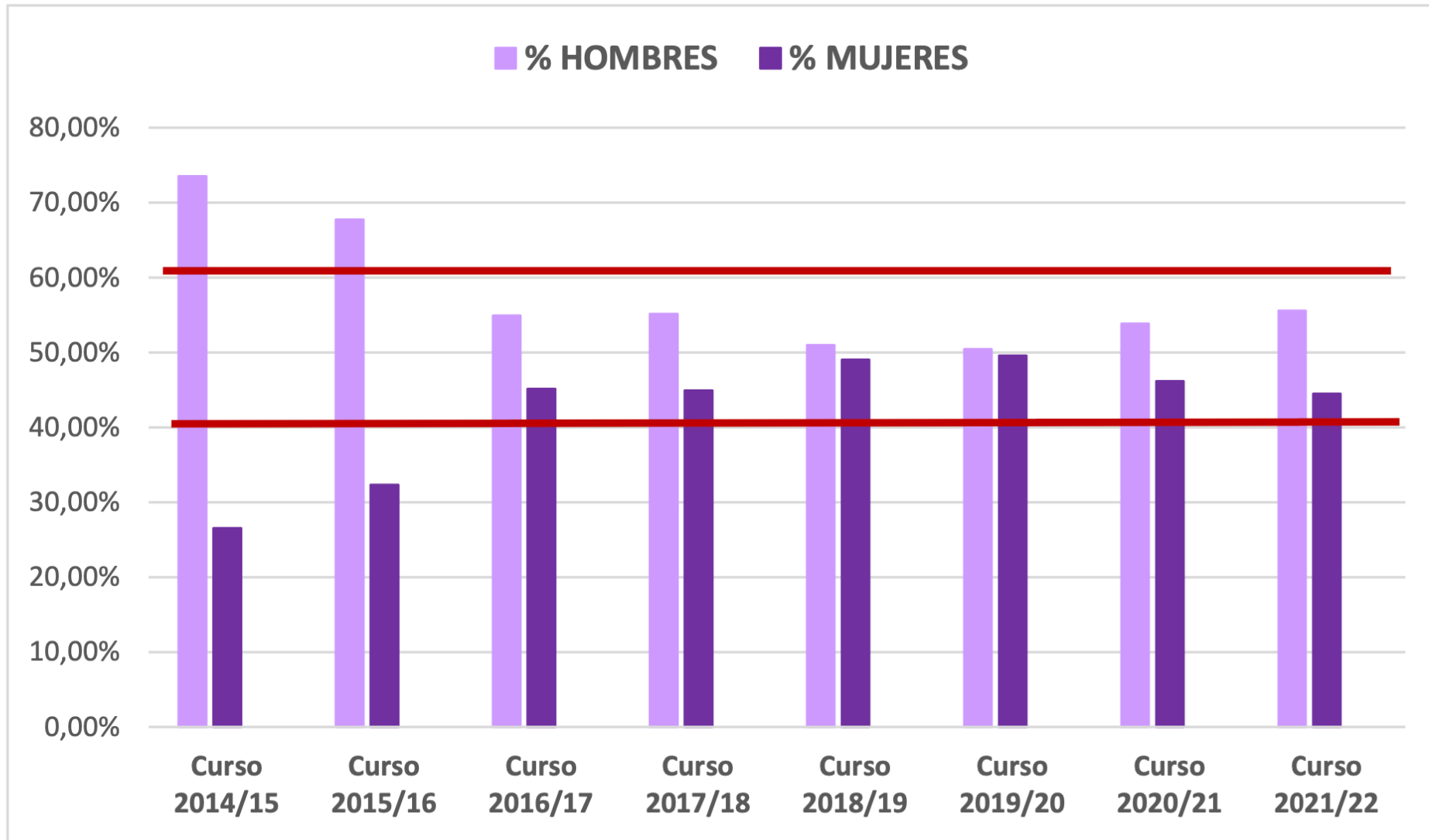
**GRÁFICA 2. IPRHM EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN UNIPERSONALES\*.  
AÑO 2022**



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

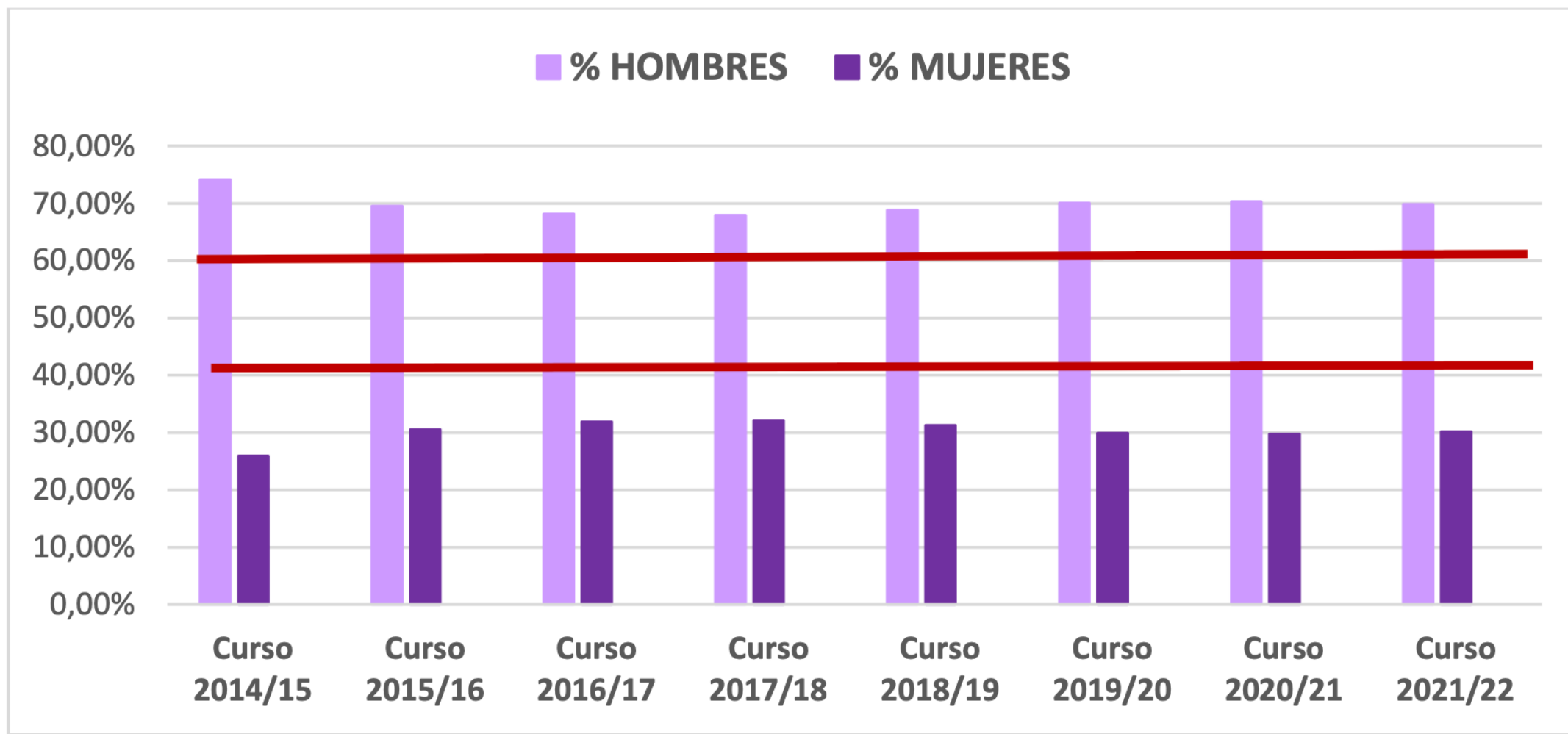
\* Órganos unipersonales ordenados de mayor a menor IPRHM

**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.

## 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.

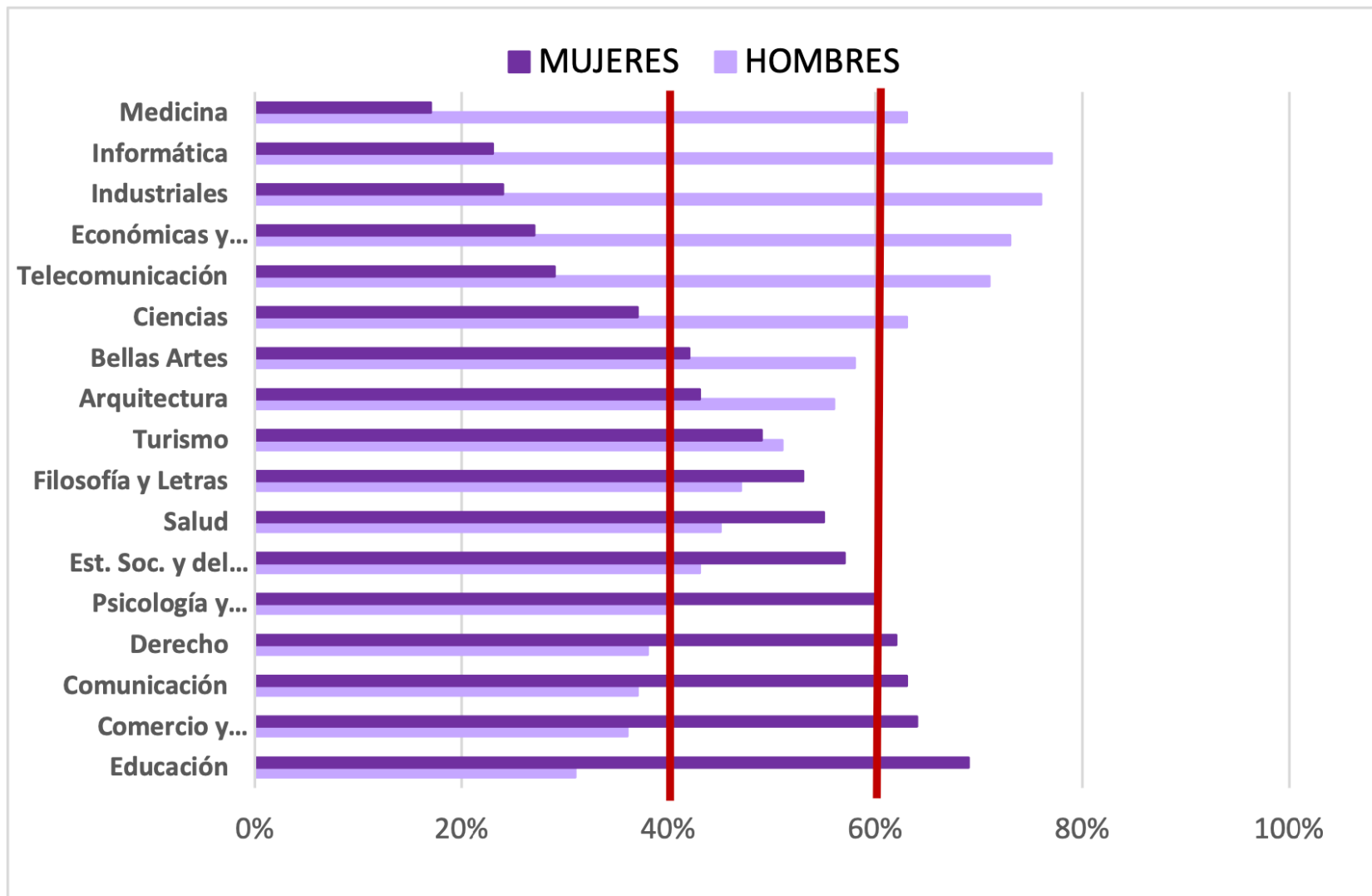
**TABLA 8. REPRESENTACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS. AÑO 2022**

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

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

**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.

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

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

**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	<b>0,17</b>
PROF. TITULAR DE UNIVERSIDAD	5 (83,3%)	1 (16,7%)	6	<b>0,33</b>
<b>TOTAL</b>	<b>16 (88,9%)</b>	<b>2 (11,1%)</b>	<b>18</b>	<b>0,22</b>



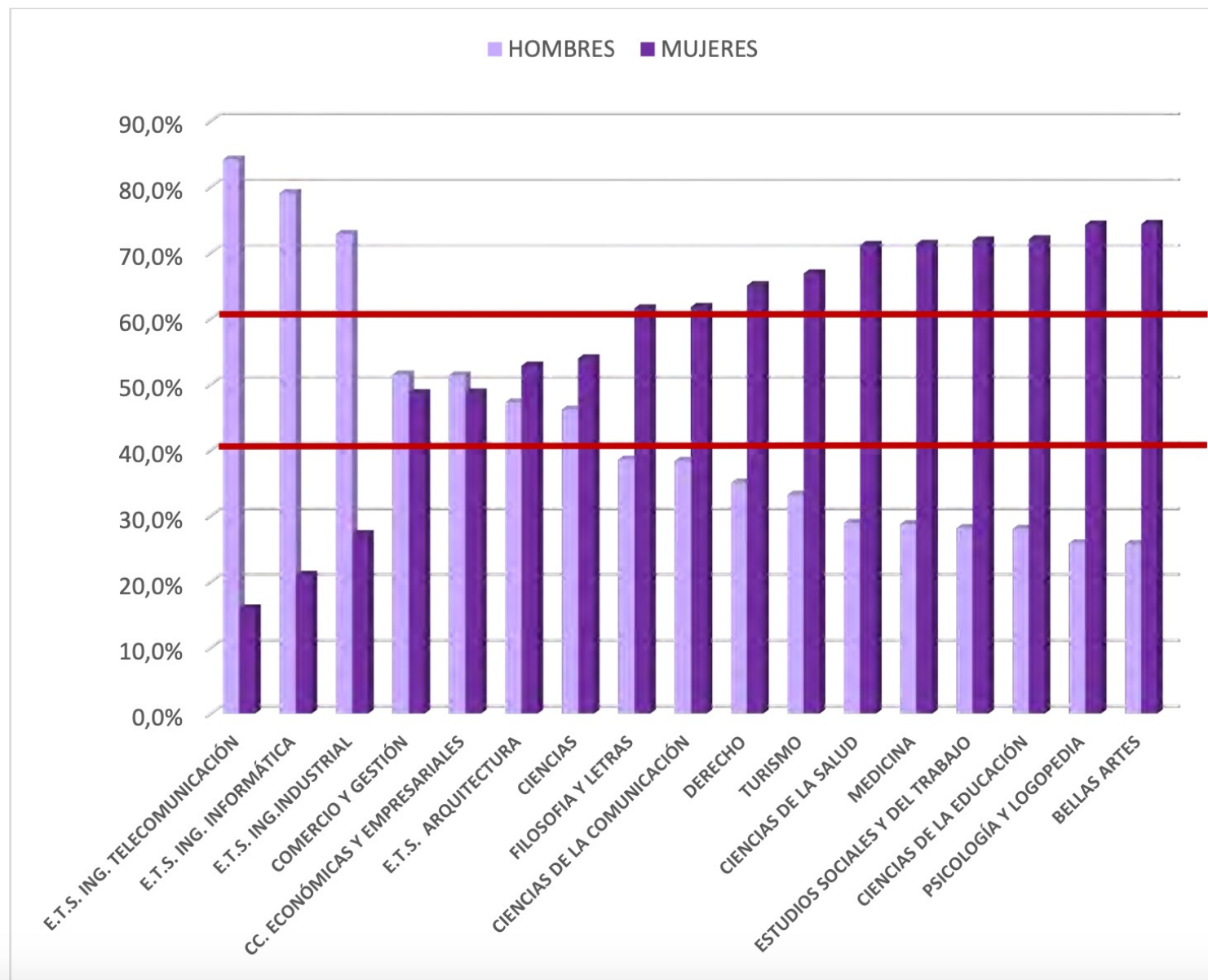
**TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DEL PDI CON DESTINO DE PLAZA EN CENTROS SEGÚN RAMAS DE CONOCIMIENTO. AÑO 2022**

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
<b>TOTAL</b>	<b>1.575 (56,9%)</b>	<b>1.191 (43,1%)</b>	<b>2.766</b>	<b>0,86</b>

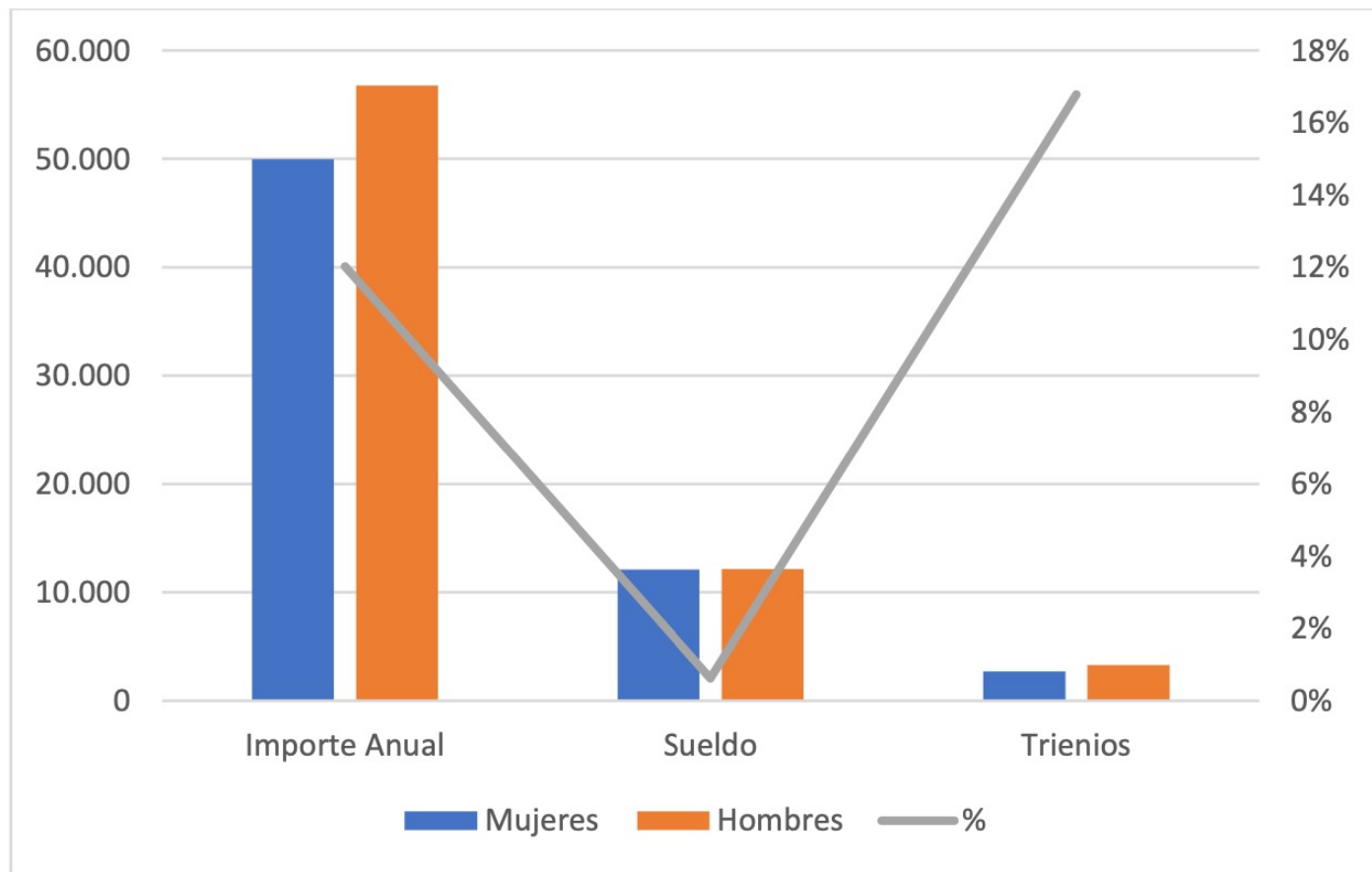
**TABLA 45. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTUDIANTADO DE NUEVO INGRESO MATRICULADO EN GRADO POR CENTROS. CURSO 2021/2022**

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

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



**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.

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