

II DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UCA

Ejercicio 2011

Aprobado por la Comisión de Igualdad de la UCA el 26 de junio de 2013



UCA

Universidad
de Cádiz

SECRETARÍA GENERAL

UNIDAD DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Realización del Informe:

- Dirección y realización: Eva Saldaña Valderas, Directora de la Unidad de Igualdad
- Ejecución técnica y maquetación: Ana Belén Menéndez Baena, Técnico de la Unidad de Igualdad



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA E IGUALDAD



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: RAZONES LEGALES Y TÉCNICAS	5
CRITERIOS METODOLÓGICOS	6
a) Ámbito de observación	6
b) Recopilación de información: fuentes, sujetos implicados y técnicas.....	7
c) Resultados cuantitativos y cualitativos: parámetros empleados	8
JUSTIFICACIÓN CRONOLÓGICA	9
 II DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ	 10
1. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN.....	11
1.1 EQUIPO DE GOBIERNO	11
1.2 ÓRGANOS COLEGIADOS	12
1.2.1. Claustro Universitario	12
1.2.2. Consejo de Gobierno	12
1.2.3. Consejo Social	13
1.2.4. Consejo de Dirección	14
1.2.5. Junta Consultiva	15
1.3 ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.....	15
1.3.1. Órganos de Representación del PAS y del PDI.....	15
1.3.2. Órganos de Representación del Alumnado.....	16
1.3.3. Claustro Universitario	16
1.4 EQUIPOS DIRECTIVOS DE LOS CENTROS Y LOS DEPARTAMENTOS, Y OTROS CARGOS	17
1.4.1 Equipos Directivos de los Centros.....	17
1.4.2 Equipos Directivos de los Departamentos	18
1.4.3 Otros cargos	18
2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)	20
2.1 EVOLUCIÓN GENERAL DEL PDI	20
2.2 EVOLUCIÓN DEL PDI SEGÚN RELACIÓN DE SERVICIO Y SITUACIÓN PROFESIONAL	21
2.2.1 Evolución del PDI Funcionario	21
2.2.2 Evolución del PDI Contratado	23
2.2.3 Evolución del PDI contratado según carácter (Fijo o Temporal)	26
2.2.4 Evolución del PDI según dedicación (Tiempo Parcial o Tiempo Completo) y situación profesional	27

2.3	RETRIBUCIONES DEL PDI.....	29
2.3.1	Retribuciones medias anuales del PDI a tiempo completo por tramos retributivos	29
2.3.2	Trienios, quinquenios y sexenios del PDI.....	31
2.4	PARTICIPACIÓN DEL PDI EN CURSOS DE FORMACIÓN	32
3.	INVESTIGACIÓN.....	33
3.1	LIDERAZGO DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN POR ÁREA.....	33
3.2	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CONCEDIDOS	34
3.3	BECAS, CONTRATOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR	34
3.3.1	Becas EPIF (Personal Investigador en Formación)	34
3.3.2	Estancias, Contratos y Personal Técnico de Apoyo	35
3.4	TESIS DOCTORALES	36
4.	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)	37
4.1	EVOLUCIÓN GENERAL DEL PAS	37
4.2	EVOLUCIÓN DEL PAS SEGÚN RELACIÓN DE SERVICIO	38
4.3	EVOLUCIÓN DEL PAS SEGÚN RELACIÓN DE SERVICIO Y SITUACIÓN PROFESIONAL	39
4.4	RETRIBUCIONES DEL PAS.....	41
4.4.1	Retribuciones medias anuales del PAS Funcionario.....	41
4.4.2	Retribuciones medias anuales del PAS Laboral.....	42
4.4.3	Retribuciones medias anuales del PAS Laboral (Cap. VI).....	43
4.4.4	Trienios del PAS	44
4.5	PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN	45
5.	ALUMNADO.....	46
5.1	DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN 1º Y 2º CICLO, POR SEXO Y TITULACIÓN EN TITULACIONES A EXTINGUR	46
5.1.1	Titulaciones masculinizadas	46
5.1.2	Titulaciones feminizadas.....	47
5.1.3	Titulaciones equilibradas o con tendencia a la equidad.....	49
5.2	DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN GRADO, POR SEXO Y TITULACIÓN	50
5.2.1	Titulaciones masculinizadas	50
5.2.2	Titulaciones feminizadas.....	51
5.2.3	Titulaciones equilibradas o con tendencia a la equidad.....	53
5.3	DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN MASTER, POR SEXO Y TITULACIÓN	55
5.3.1	Titulaciones masculinizadas	55
5.3.2	Titulaciones feminizadas.....	56
5.3.3	Titulaciones equilibradas o con tendencia a la equidad.....	57
5.4	DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN LA UCA, POR SEXO Y RAMA.....	58
5.5	DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN LA UCA, POR SEXO Y NIVEL	59
5.6	DISTRIBUCIÓN DE ALUMNADO GRADUADO Y DOCTORADO, POR SEXO Y RAMA.....	60
5.7	DISTRIBUCIÓN DE LA NOTA MEDIA POR SEXO Y RAMA	61
5.8	INSERCIÓN LABORAL DEL ALUMNADO DE LA UCA POR SEXO	62
5.8.1	Inserción Laboral antes de 3 meses tras la finalización de los estudios	62
5.8.2	Inserción Laboral antes de 1 año tras la finalización de los estudios	63
5.8.3	Inserción Laboral antes de 3 años tras la finalización de los estudios	63
5.8.4	Inserción Laboral directamente relacionada con los estudios cursados.....	63
5.9	MOVILIDAD DEL ALUMNADO DE LA UCA	64

6. FORMACIÓN Y PLANES DE ESTUDIO	65
6.1 PLANES DE ESTUDIOS QUE INCLUYEN CONTENIDOS SOBRE GÉNERO	65
6.1.1 Planes de Estudio específicos sobre género	65
6.1.2 Planes de Estudio que incluyen materias específicas sobre género, y carácter de las mismas	65
6.1.3 Planes de Estudio que incluyen materias sobre género, no específicas, y carácter de las mismas	66
6.2 PROPORCIÓN DE ALUMNADO QUE RECIBE FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE GÉNERO EN SU TITULACIÓN	73
 LENGUAJE NO SEXISTA	 73

INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: RAZONES LEGALES Y TÉCNICAS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo de 2007) establece la definición y contenido de los Planes de Igualdad en los entornos laborales, marcando pautas que determinan su elaboración e implementación (Artículos 45 y ss.). Se trata de la norma general aplicable en la materia, referente de lo dispuesto sobre Planes de Igualdad en las Administraciones Públicas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE de 13 de abril de 2007; Disposición Adicional Octava) y en la Ley 12/2007 para la Igualdad de Género en Andalucía (BOJA 26 de noviembre de 2007) (Artículos 2.2.c) y 32). Consecuentemente, dichas previsiones legales han de seguirse tanto en el sector público como en el privado, y, en lo que nos atañe específicamente, en el ámbito de las Universidades.

De acuerdo con las disposiciones mencionadas, estas herramientas técnico-jurídicas se configuran como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en las organizaciones la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y ordenadas a la eliminación de la discriminación por razón de sexo. A estos efectos, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados destinados a suministrar la información necesaria para, en su caso, establecer medidas correctoras (Artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres; Artículo 32.2 y 3 de la Ley 12/2007 para la Igualdad de Género en Andalucía).

En cumplimiento de estas previsiones, el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 22 de junio de 2011 (BOUCA Nº. 122 de 7 de julio de 2011) establece un sistema específico para su seguimiento y evaluación (pgs. 70 y 113). Es un sistema basado, fundamentalmente, en dos técnicas que se complementan entre sí: la evaluación por actualización del diagnóstico de situación y la evaluación del grado de implementación de las medidas por aplicación de un sistema de indicadores.

El presente informe obedece a la verificación de la primera de ellas, de acuerdo con lo previsto en nuestro I Plan de Igualdad, cuyo Eje 1, dedicado a “Promover un compromiso con la equidad e igualdad entre mujeres y hombres”, establece el Objetivo 1.1. consistente en “Visibilizar la situación de desigualdad, mediante el Observatorio de Género”, para cuya consecución se dispone:

Medida 1.1.2.		
“Se realizará una actualización periódica del diagnóstico, tanto cuantitativo como cualitativo, sobre la situación de mujeres y hombres, y se hará el seguimiento de su evolución”		
Órganos responsables	Gestión	Temporalización
-Secretaría General -Unidad de Igualdad	-Vicerrectorados competentes -Gerencia -Unidad de Igualdad	Anual

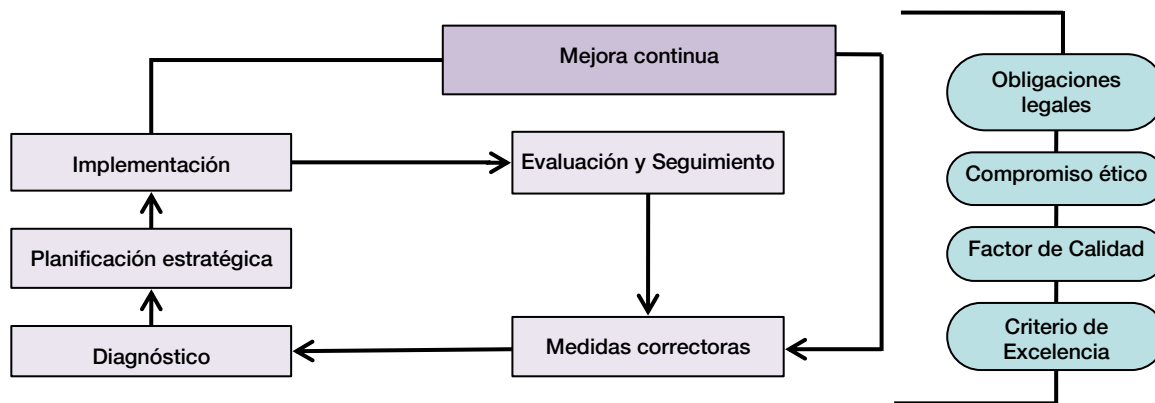
Cuadro Nº. 1.

Desde un punto de vista técnico, hay que precisar que el elemento inicial para diseñar el conjunto estructurado de medidas de igualdad a que se refieren las mencionadas normas legales es el diagnóstico de situación. Este instrumento se basa en el análisis exhaustivo de la situación de partida en un entorno determinado en un espacio cronológico también determinado. Tiene como objetivo proporcionar conocimiento de la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en una organización, con objeto de detectar desequilibrios e insuficiencias que a su vez determinarán las áreas de mejora y la selección de las acciones que se entienden más adecuadas para la consecución de la equidad. A su vez, el diagnóstico de situación probablemente sea el indicador por excelencia, uno de los medios más completos para registrar la evolución de las circunstancias iniciales y calificar el grado de efectividad del Plan de Igualdad.

Todas estas tareas son fases de un procedimiento de mejora continua para integrar la igualdad de género en los entornos escogidos y conseguir no solo el cumplimiento de las obligaciones legales sino también la manifestación del compromiso ético de las organizaciones. Se trata de contribuir a la implementación de la equidad con el convencimiento además de que es un factor de calidad y un criterio de

excelencia, elementos todos ellos que han de dar testimonio del papel de la Universidad como transmisora de valores y motor de progreso social.

PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UCA



Cuadro Nº. 2

CRITERIOS METODOLÓGICOS

La labor de diagnóstico implica una planificación detallada, donde destacan las fases de selección del ámbito de observación y la recopilación de información de manera sistematizada.

a) Ámbito de observación

En la Universidad de Cádiz, como en otras Universidades, el marco de análisis aparece predeterminado, dada la singularidad de la organización universitaria y la prestación del servicio público que la misma lleva a cabo. A estos efectos, el I Diagnóstico se decantaba por el estudio de tres grandes ámbitos, que, como puede comprenderse, condicionan las pautas metodológicas del actual estudio en gran medida:

- la estructura organizativa y la plantilla de la Universidad de Cádiz (órganos de gobierno y representación, equipos directivos de Centros y Departamentos; Personal Docente e Investigador; Investigación; Personal de Administración y Servicios), con detenimiento en las condiciones de prestación de servicio que pueden considerarse más relevantes desde la óptica de género (tipo de relación de servicio; situación profesional; retribuciones; formación).
- el estudiantado, en tanto que colectivo beneficiario de las enseñanzas impartidas en la Universidad de Cádiz (distribución por titulaciones, ramas, niveles, nota media, inserción laboral, movilidad).
- la inclusión de la perspectiva de género en la docencia (formación y planes de estudio).

Se debe matizar que han sido objeto de estudio nuevos ítems que no fueron objeto de observación en el I Diagnóstico, como ocurre con los Órganos de Representación del Alumnado. Como contraste, han desaparecido del campo de observación elementos como la composición de la Junta Consultiva, por las razones legales conocidas. En la misma línea se ha procedido a la introducción del análisis de las retribuciones medias anuales del PAS Laboral con cargo a Capítulo VI del Presupuesto de la UCA, aspecto que no era contemplado en el I Diagnóstico.

La delimitación del área de diagnóstico en los casos del alumnado y la implementación de la óptica de género en la docencia ha planteado dificultades -- relacionadas con el proceso de diseño e implantación de nuevas titulaciones --, específicamente en lo que atañe al segundo aspecto, que se han tratado de solventar con modificaciones metodológicas en el tratamiento de los datos obtenidos. No obstante y a pesar de estas vicisitudes, lógicas en una entidad en evolución y sometida a factores externos por su propia naturaleza, los datos que se ofrecen en este II Diagnóstico son suficientemente representativos e indiciarios del grado de consideración que las materias de género tienen en aquellos estudios en los que resultarían procedentes.

b) Recopilación de información: fuentes, sujetos implicados y técnicas

Desde el punto de vista del proceso de recogida de datos, hay que explicar que se ha procedido a la ordenación de las fuentes de información por áreas (Secretaría General; Área de personal; SIUCA; Unidad de Formación; Investigación; Vicerrectorado de Docencia y Formación), algunas de las cuales aparecían doblemente implicadas.

A los efectos de sistematizar la recopilación de información, los tres grandes ámbitos de observación antes explicados han sido objeto de mayor especificación (Órganos de Gobierno y Representación; PDI; Investigación; PAS; Alumnado; Formación y Planes de Estudio).

Respecto de los datos solicitados, se ha requerido de cada una de las áreas implicadas información específica atinente a sus competencias en relación a los ámbitos señalados a través de la confección de un formato Excel ad hoc, que, una vez cumplimentado por cada uno de sus receptores, ha sido remitido a la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA. Se envió a los órganos implicados en el periodo comprendido entre el 15 y el 26 de junio de 2012, con la solicitud de su remisión hasta el 30 de junio como fecha tope.

La planificación del proceso de recopilación de información puede verse sistematizada en el siguiente cuadro:

DATO SOLICITADO		Área
1. ORGÁNOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN		
1.1 Equipo de Gobierno	Rectorado	Secretaría General
	Vicerrectorados	
	Secretaría General	
	Gerencia	
	Direcciones Generales	
	Direcciones de Secretariado	
	Vicesecretaría General	
	Direcciones de Gabinete	
	Direcciones de Unidades Técnicas	
1.2 Órganos colegiados	Claustro Universitario	
	Consejo de Gobierno	
	Consejo Social	
	Consejos de Dirección	
	Junta Consultiva	
1.3 Órganos de representación del PAS y PDI	Órganos de Representación del PAS y del PDI	Área de Personal
	Órganos de Representación del Alumnado	Delegación de Alumnos y Secretaría General
	Claustro	Secretaría General
1.4. Equipos directivos de los Centros y los Departamentos	Equipos Directivos de los Centros	Área de personal y Vicerrectorado de Prospectiva y Calidad (Unidad de Evaluación y Calidad)
	Equipos Directivos de los Departamentos	
	Otros cargos: N° de Coordinadores/as de Títulos	
	Otros cargos: N° de Coordinadores/as de Asignatura	Área de personal
	Otros cargos: N° de Coordinadores/as de Master	
2. PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR		
2.1 Evolución general del PDI		
2.2 Evolución del PDI según relación de servicio y categoría profesional	Evolución del PDI Funcionario	Área de Personal
	Evolución del PDI Contratado	
	Evolución del PDI Contratado según carácter (Fijo o Temporal)	
	Evolución del PDI según dedicación (TP o TC) y situación profesional	
2.3 Retribuciones del PDI	Retribuciones medias anuales	Área de Personal
	Trienios, quinquenios y sexenios	
2.6 Participación del PDI en los cursos de formación		Área de personal (Unidad de Formación)

Bases de datos institucionales; recopilaciones manuales.

3. INVESTIGACIÓN		
3.1 Liderazgo de grupos de investigación por área		Vicerrectorado de Investigación (Unidad de Gestión de Investigación)
3.2 Proyectos de Investigación concedidos	Europeos	
	Nacionales	
	PAIDI	
3.3 Becas, contratos y formación del personal investigador	Becas EPIF	
	Estancias, Contratos y Personal Técnico de Apoyo	
3.4 Tesis doctorales		Vicerrectorado de Docencia y Formación
4. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS		
4.1 Evolución general del PAS		Área de Personal
4.2 Evolución del PAS según relación de servicio		
4.3 Evolución del PAS según relación de servicio y situación profesional		
4.4 Retribuciones del PAS	PAS Funcionario	Área de Personal
	PAS Laboral	
	PAS Laboral Cap. VI	
	Trienios	
4.5 Participación del PAS en los cursos de formación		Área de Personal (Unidad de Formación)
5. ALUMNADO		
5.1 Alumnado matriculado en 1º y 2º ciclo, por titulación		Vicerrectorado de Planificación y Calidad (Unidad de Evaluación y Calidad)
5.2 Alumnado matriculado en grado, por titulación		
5.3 Alumnado matriculado en master, por titulación		
5.4 Alumnado matriculado en la UCA, por rama		
5.5 Alumnado matriculado en la UCA, por nivel		
5.6 Graduados y doctorados por rama		
5.7 Evolución de la nota media, por rama		
5.8 Inserción Laboral del alumnado de la UCA		
5.9 Movilidad del alumnado de la UCA		
6. FORMACIÓN Y PLANES DE ESTUDIOS		
6.1 Planes de Estudio que incluyen contenidos sobre género	Planes de Estudio Específicos	Vicerrectorado de Planificación y Calidad (Unidad de Evaluación y Calidad)
	Planes de Estudio que incluyen materias específicas sobre género, y carácter de las mismas	
	Planes de Estudio que incluyen materias sobre género, no específicas, y carácter de las mismas	
Proporción de alumnado que recibe formación específica en género en su titulación		

Cuadro Nº. 3

c) Resultados cuantitativos y cualitativos: parámetros empleados

La metodología empleada tiene vocación de perfeccionamiento, basándose en la utilizada en el I Diagnóstico aunque con algunas variaciones metodológicas. Para obtener este II Diagnóstico se ha procedido a una recopilación sistemática de datos cuantitativos, con el objetivo de servir de soporte al análisis cualitativo. Se trata de una metodología de diagnóstico que puede completarse en futuras ediciones con entrevistas y encuestas a la Comunidad universitaria.

A estos efectos, como se ha apuntado, se ha utilizado un formato de hoja de cálculo para la recogida de datos, de acuerdo con la organización descrita en el cuadro anterior. Una vez recogidos los datos se han procesado a tablas de evolución, algunas con datos de partida bastante anteriores a 2010, plasmándose en los gráficos que figuran en el documento. De esta manera puede realizarse una valoración cualitativa, descriptiva de los cambios producidos en el período examinado determinantes de mejora, estancamiento o retroceso.

En líneas generales, los parámetros utilizados han sido mixtos: a) la comparación de la composición de los órganos colegiados con los porcentajes 60%/40%, de acuerdo con las previsiones normativas en la materia; b) la concentración de mujeres u hombres en relación a su grupo sexual en aspectos profesionales; c) la cercanía a la equidad, en términos de índice de feminización (1= equidad; 1<feminización

1>masculinización) y d) el índice de distribución en estos mismos aspectos y en los relativos a la presencia según sexos en los estudios universitarios.

JUSTIFICACIÓN CRONOLÓGICA

El periodo temporal contemplado en este II Diagnóstico de la integración de la igualdad de género en la UCA abarca el lapso comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2011. Esta referencia cronológica se corresponde con la que sirvió como marco al I Diagnóstico. Se da la singularidad de que se produce una cierta superposición de marcos temporales respecto de la evaluación del Plan de Igualdad, coincidiendo ambas tareas en el periodo que marca la entrada en vigor del mismo -- 8 de julio de 2011 --, a partir de su publicación en BOUCA el día 7 de julio de 2011, y el final del periodo de rediagnóstico antes señalado, es decir, el día 31 de diciembre de 2011.

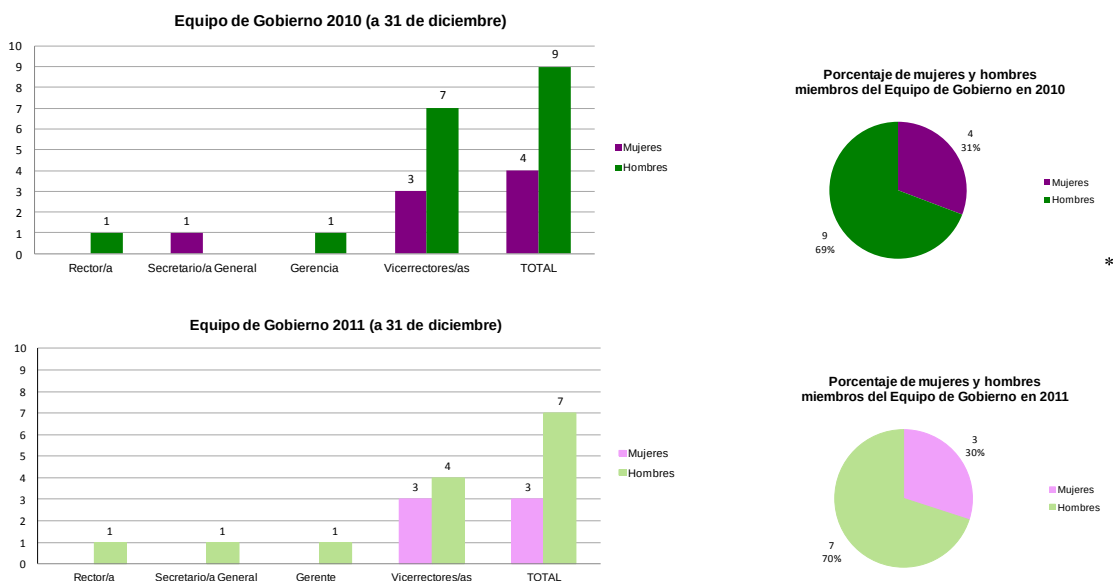
CRONOGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN DEL II DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UCA	
Periodo de referencia de los datos del II Diagnóstico	
1-enero-2011 a 31-diciembre-2011	
Tratamiento de datos SIUCA y provenientes de otras Áreas, Unidades, Servicios o afines	
PERIODO DE EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UCA	
Periodo de referencia para evaluar el I Plan de Igualdad por aplicación de indicadores	
8-julio-2011 a 7-julio-2012	
Tratamiento de datos provenientes de Áreas, Unidades, Servicios o afines, responsables de la ejecución de las medidas	

Cuadro N°. 4

II DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

1. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN

1.1 EQUIPO DE GOBIERNO



Como podemos observar en las gráficas, el porcentaje de mujeres y hombres en el Equipo de Gobierno a 31 de diciembre de 2011 se mantiene en los mismos niveles que en 2010, y por lo tanto sin llegar a cumplir el principio de representación equilibrada. La pequeña reducción del número de Vicerrectorados a cargo de hombres se ha compensado con el hecho de que tanto el Secretario General como el Gerente sean hombres en el momento de la recogida de datos.

Es importante señalar que los cuatro candidatos a Rector presentados a las elecciones han sido hombres.

Con el nuevo Equipo de Gobierno se han introducido variaciones que han venido a afectar a dos de los Vicerrectorados del Equipo anterior (Vicerrectorado Adjunto al Rector y Vicerrectorado del Campus Bahía de Algeciras), quedando el resto de Vicerrectorados repartidos de forma similar a como estaban en el anterior periodo:

El **Vicerrectorado de Alumnos** (a cargo de un hombre) se mantiene estable, transfiriendo algunas de sus antiguas competencias al nuevo **Vicerrectorado de Docencia y Formación**, a cargo de un hombre también, el cual toma también cometidos del antiguo Vicerrectorado de Tecnologías de la Información e Innovación Docente (a cargo de un hombre).

Este último Vicerrectorado, junto a la Dirección General de Infraestructuras (a cargo de un hombre) han dado lugar a la nueva **Dirección General de Infraestructuras y Tecnologías de la Información** (a cargo de una mujer).

El nuevo **Vicerrectorado de Proyección Social, Cultural e Internacional**, asume los cometidos del antiguo Vicerrectorado de Extensión Universitaria y la Dirección General de Acción Social y Solidaria (todos ellos a cargo de mujeres).

El **Vicerrectorado de Investigación y Transferencia** sustituiría al antiguo Vicerrectorado de Investigación y Desarrollo, ocurriendo lo mismo con el **Vicerrectorado de Prospectiva, Calidad y Comunicación**, respecto al antiguo Vicerrectorado de Planificación y Calidad (todos ellos a cargo de hombres).

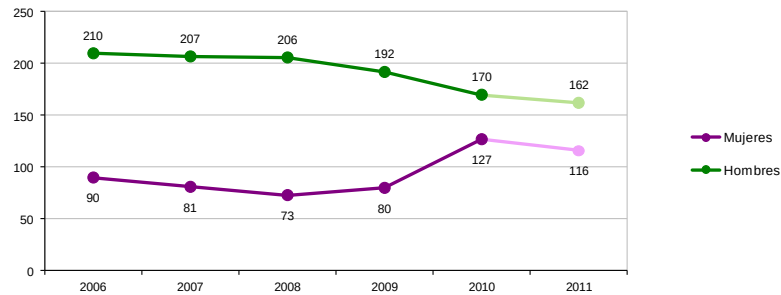
Finalmente el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, pasa a denominarse de **Ordenación Académica y Personal** (continuando a cargo de una mujer).

En el número de Vicerrectorados están incluidas las Direcciones Generales equivalentes en cuanto a nivel jerárquico.

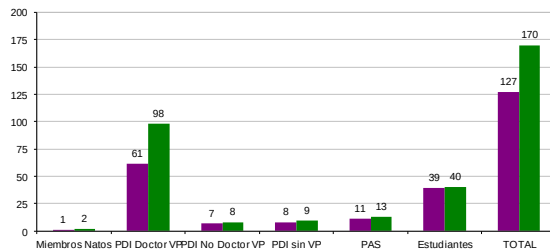
1.2 ÓRGANOS COLEGIADOS

1.2.1. Claustro Universitario

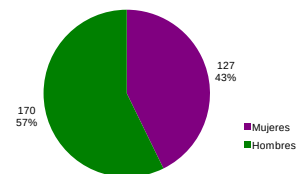
Evolución del nº total de integrantes del Claustro Universitario



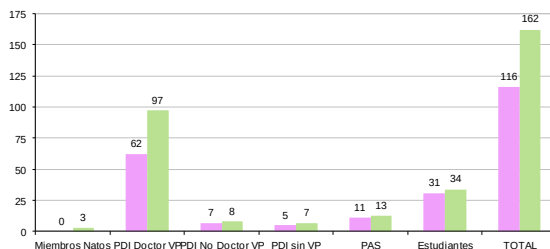
Composición del Claustro Universitario en 2010



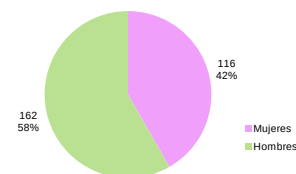
Porcentaje de mujeres y hombres miembros del Claustro Universitario en 2010 (a 31 de diciembre de 2010)



Composición del Claustro Universitario en 2011



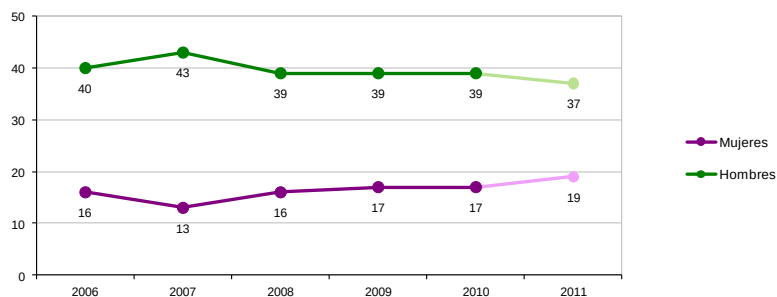
Porcentaje de mujeres y hombres miembros del Claustro Universitario en 2011 (a 31 de diciembre de 2011)



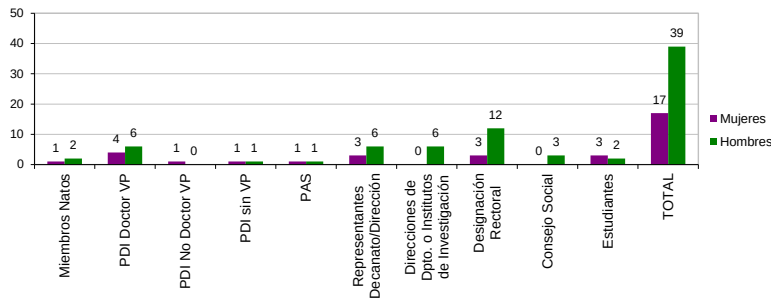
Al igual que en el I Diagnóstico, la composición del Claustro Universitario sigue siendo equilibrada aunque no paritaria, lo cual podría guardar relación con el insuficiente número de candidaturas femeninas. En el último año ha descendido ligeramente el número de miembros, tanto femeninos como masculinos, aunque esto incide poco en los datos porcentuales.

1.2.2. Consejo de Gobierno

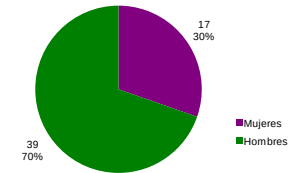
Evolución del nº total de integrantes del Consejo de Gobierno



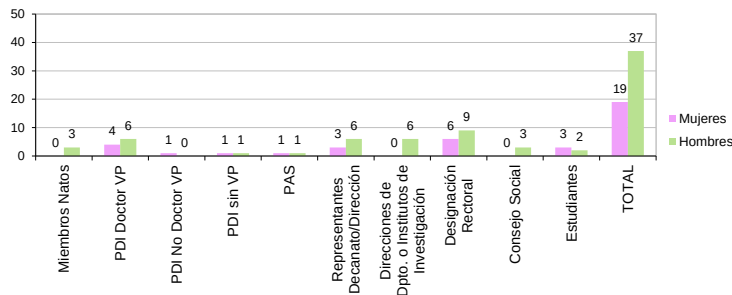
Composición del Consejo de Gobierno en 2010



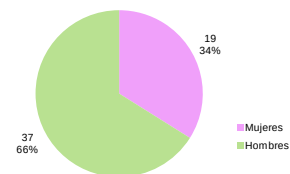
Porcentaje de mujeres y hombres miembros del Consejo de Gobierno en 2010 (a 31 de diciembre de 2010)



Composición del Consejo de Gobierno en 2011



Porcentaje de mujeres y hombres miembros del Consejo de Gobierno en 2011 (a 31 de diciembre de 2011)

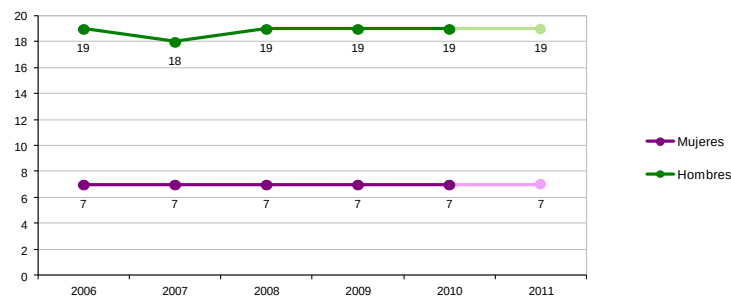


Al igual que se constató en el anterior diagnóstico el Claustro de la UCA no es paritario pero cumple el principio de representación equilibrada. Aunque los Estatutos de la UCA ya recogen que los representantes se eligen paritariamente, es decir, 50% hombres más votados y 50 % mujeres más votadas, se descompensa con los miembros pertenecientes al equipo de gobierno que son miembros natos del Claustro. Además cuando el número de mujeres candidatas es insuficiente, los puestos vacantes son ocupados por los candidatos más votados.

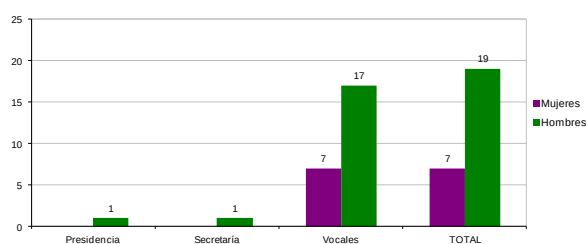
Como podemos observar ha crecido 3 puntos el porcentaje de mujeres respecto al del año anterior.

1.2.3. Consejo Social

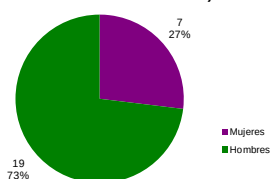
Evolución del nº total de integrantes del Consejo Social



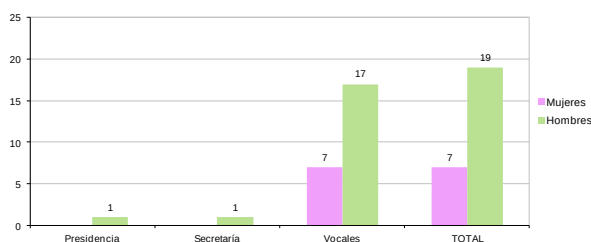
Composición del Consejo Social en 2010



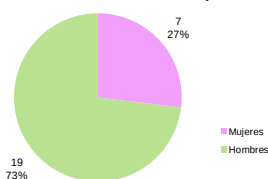
Porcentaje de mujeres y hombres miembros del Consejo Social en 2010 (a 31 de diciembre de 2010)



Composición del Consejo Social en 2011



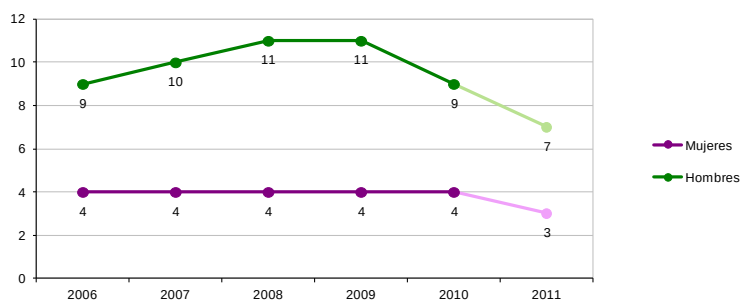
Porcentaje de mujeres y hombres miembros del Consejo Social en 2011 (a 31 de diciembre de 2011)



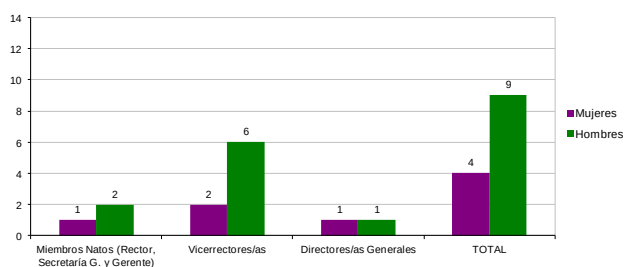
La composición del Consejo Social, sin variaciones, guarda la misma desproporción en la presencia mayoritaria de hombres respecto a la de mujeres que en el diagnóstico anterior.

1.2.4. Consejo de Dirección

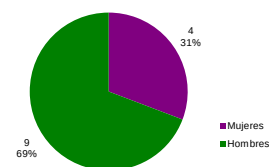
Evolución del n° total de integrantes del Consejo de Dirección



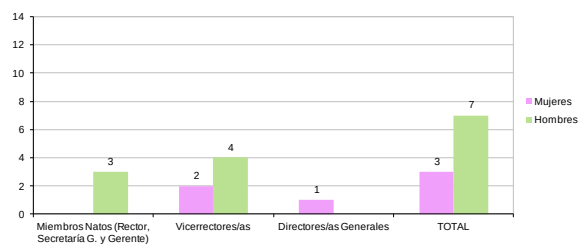
Composición del Consejo de Dirección en 2010



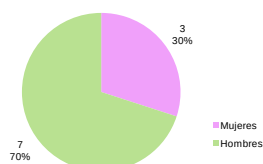
Porcentaje de mujeres y hombres miembros del Consejo de Dirección en 2010 (a 31 de diciembre de 2010)



Composición del Consejo de Dirección en 2011



Porcentaje de mujeres y hombres miembros del Consejo de Dirección en 2011 (a 31 de diciembre de 2011)



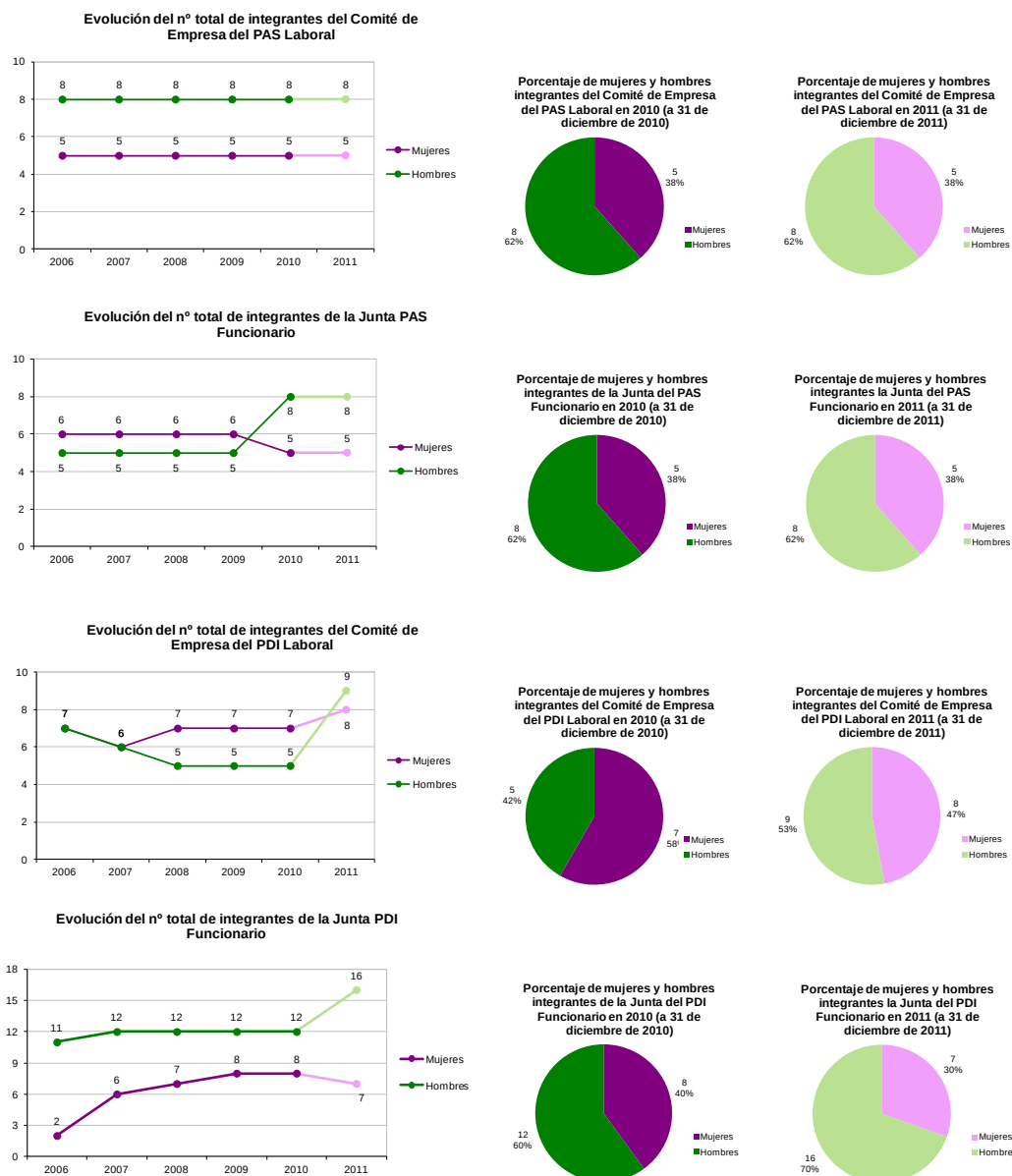
Los datos de composición del Consejo de Dirección, así como las gráficas resultantes muestran una sobrerrepresentación masculina, más del doble de la presencia femenina, en la misma tendencia mostrada por el I Diagnóstico .

1.2.5. Junta Consultiva

Con las últimas modificaciones de la Ley, desaparece este órgano.

1.3 ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

1.3.1. Órganos de Representación del PAS y del PDI

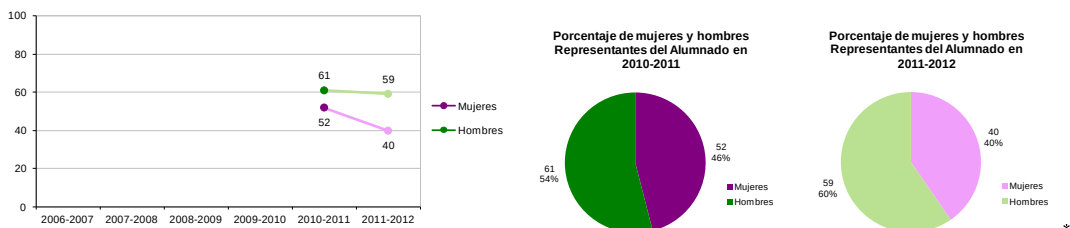


Respecto a la paridad en los Órganos de representación, aunque se cumple la Ley en materia de presentación de candidaturas, resulta muy complicado que la representación final sea paritaria ya que el orden de las candidaturas es establecido en diferentes colegios electorales y por cada sindicato y en el cómputo final de delegados y delegadas se mezclarán los que resulten elegidos.

1.3.2. Órganos de Representación del Alumnado

Como novedad respecto al Diagnóstico anterior y a efectos de obtener una imagen más completa de la presencia de mujeres y hombres en órganos de representación en la UCA, y en virtud de lo expuesto en los Estatutos de esta Universidad (artículo 40), hemos considerado conveniente la inclusión de datos referidos a la representación del alumnado.

Evolución del nº total de Representantes del Alumnado



Los datos expresados en las gráficas incluyen las siguientes categorías:

Órgano	Cargo	2010- 2011			2011- 2012		
		Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL
Órganos Unipersonales	Coordinador/a	-	1	0	-	1	0
	Vicecoordinador/a	-	1	0	-	1	0
	Secretario/a	1	-	0	1	-	0
	Delegados/as de Campus	2	2	0	2	2	0
TOTAL Unipersonales		3	4	0	3	4	0
Resto de miembros (Asamblea)	Vocales de la Coordinadora de la DAUC	-	2	0	-	2	0
	Claustales	39	40	0	31	34	0
	Estudiantes representantes en CG	3	2	0	2	2	0
	Delegados de Centro de Escuelas y Facultades	5	9	0	2	13	0
	3 Representantes de cada Escuela o Facultad (Asamblearios)	2	4	0	2	4	0
TOTAL Resto de miembros		49	57	0	37	55	0
TOTAL		52	61	0	40	59	0

Aunque el número de hombres está ligeramente por encima del de mujeres, los niveles porcentuales se mantienen dentro de lo equilibrado.

1.3.3. Claustro Universitario

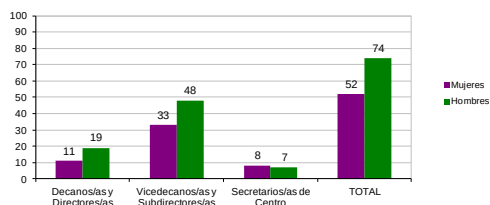
Ver apartado 1.2.1.

Para calcular el número total de representantes del alumnado, se ha procedido a sumar los hombres y las mujeres de cada categoría de la DAUC (recogidas en el artículo 9 del Reglamento UCA/CG06/2010, de 8 de abril de 2010, de Régimen interno de la Delegación de Alumnos de la Universidad de Cádiz), aún sabiendo que puede haber miembros que se sitúen en más de una categoría. Por lo tanto el dato no hace referencia al número de personas de cada sexo que forman parte de la DAUC, sino al número total de puestos ocupados por cada uno de los sexos. No se dispone de datos anteriores al curso 2010-2011.

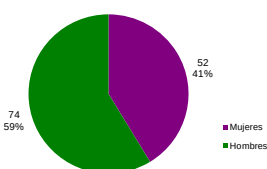
1.4 EQUIPOS DIRECTIVOS DE LOS CENTROS Y LOS DEPARTAMENTOS, Y OTROS CARGOS

1.4.1 Equipos Directivos de los Centros

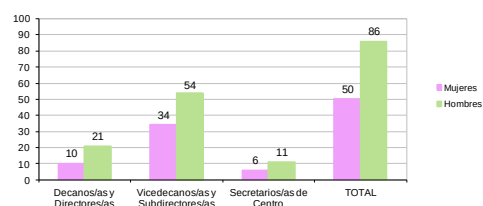
Número de mujeres y hombres en los Equipos Directivos de los Centros en 2010 (a 31 de diciembre de 2010)



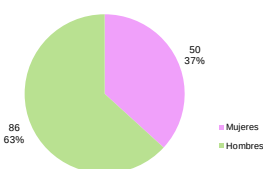
Porcentaje de mujeres y hombres en Equipos Directivos de Centros en 2010 (a 31 de diciembre de 2010)



Número de mujeres y hombres en los Equipos Directivos de los Centros en 2011 (a 31 de diciembre de 2011)



Porcentaje de mujeres y hombres en Equipos Directivos de Centros en 2011 (a 31 de diciembre de 2011)



Los datos expresados en las gráficas incluyen las siguientes categorías:

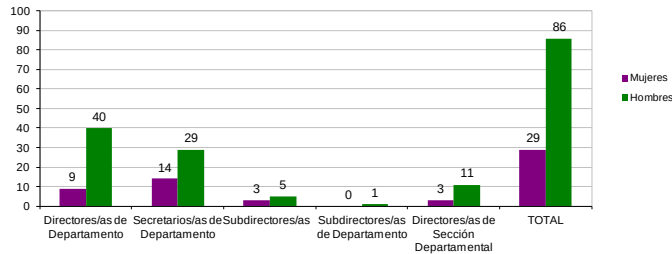
Categoría	Carga	Nivel Jerárquico	2010			2011		
			Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL
Decanos/as y Directores/as	Decanos/as de Facultad	3	7	6	13	5	7	12
	Directores/as	3	2	5	7	3	5	8
	Directores/as de Escuela Universitaria	3	0	4	4	0	5	5
	Directores/as de Escuela Superior	3	0	2	2	0	2	2
	Directores/as de E.U. Adscrita	4	2	2	4	2	2	4
	TOTAL		11	19	30	10	21	31
Vicedecanos/as y Subdirectores/as	Vicedecanos/as de Facultad	5	23	39	62	24	45	69
	Subdirectores/as de Escuela Universitaria	5	10	8	18	10	8	18
	Subdirectores/as de Escuela Superior	5	0	1	1	0	1	1
	TOTAL		33	48	81	34	54	88
Secretarios/as de Centro	Secretarios/as de Facultad	5	8	4	12	6	6	12
	Secretarios/as de Escuela Universitaria	5	0	2	2	0	4	4
	Secretarios/as de Escuela Superior	5	0	1	1	0	1	1
	TOTAL		8	7	15	6	11	17
TOTAL			52	74	126	50	86	136

En cuanto a porcentaje de mujeres y hombres en los Equipos Directivos de los Centros de la UCA podemos observar un leve retroceso desde el punto de vista de la presencia equilibrada, ya que en este II Diagnóstico el porcentaje de mujeres ha bajado 4 puntos respecto a 2010, dejando de situarse entre los niveles porcentuales considerados adecuados para cumplir el principio de presencia equilibrada.

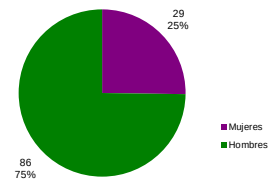
Como puede deducirse, en 2011 la proporción de hombres por cada mujer a cargo de Direcciones de Centro es de 2,1.

1.4.2 Equipos Directivos de los Departamentos

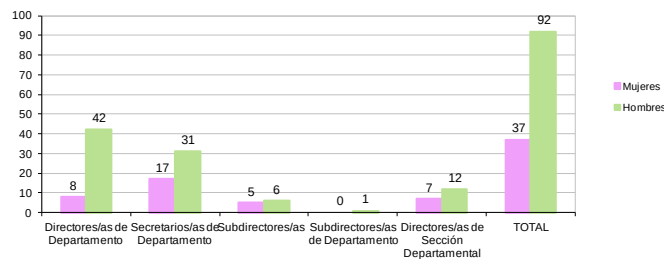
Número de mujeres y hombres en los Equipos Directivos de los Departamentos en 2010 (a 31 de diciembre de 2010)



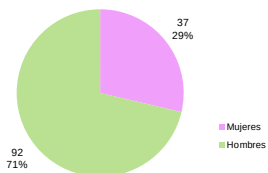
Porcentaje de mujeres y hombres en Equipos Directivos de Departamentos en 2010 (a 31 de diciembre de 2010)



Número de mujeres y hombres en los Equipos Directivos de los Departamentos en 2011 (a 31 de diciembre de 2011)



Porcentaje de mujeres y hombres en Equipos Directivos de Departamentos en 2011 (a 31 de diciembre de 2011)

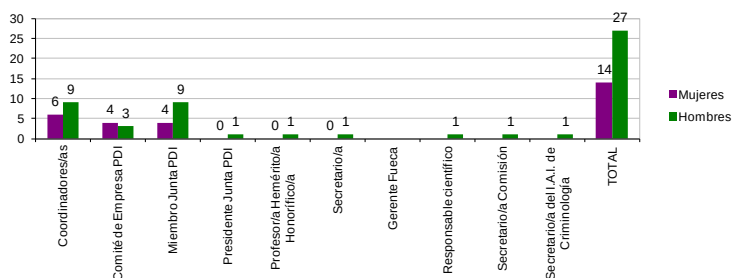


En el caso de los Equipos Directivos de los Departamentos se produce un ligero avance hacia la presencia equilibrada en los niveles porcentuales globales.

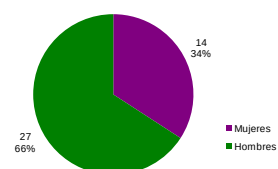
Entre los diferentes cargos que se incluyen en los datos analizados, el caso más llamativo es el de las Direcciones de Departamento, donde la proporción existente es de 5,25 Directores por cada Directora en el actual Diagnóstico 2011, dato que, a diferencia del global al que hacíamos referencia en el apartado anterior, ha supuesto un retroceso respecto al correspondiente al ejercicio 2010.

1.4.3 Otros cargos

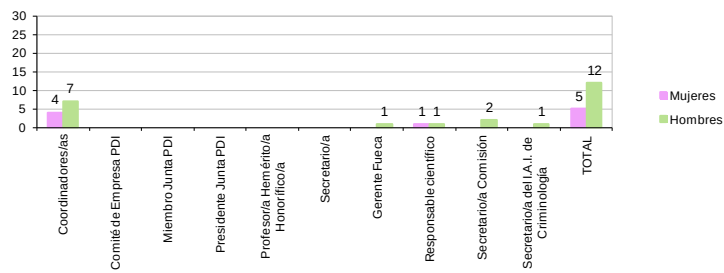
Número de mujeres y hombres en otros cargos en 2010 (a 31 de diciembre de 2010)



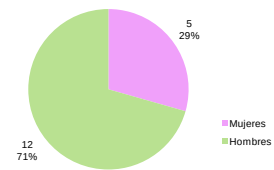
Porcentaje de mujeres y hombres en otros cargos en 2010 (a 31 de diciembre de 2010)



Número de mujeres y hombres en otros cargos en 2011 (a 31 de diciembre de 2011)



Porcentaje de mujeres y hombres en otros cargos en 2011 (a 31 de diciembre de 2011)



Los datos expresados en las gráficas incluyen las siguientes categorías:

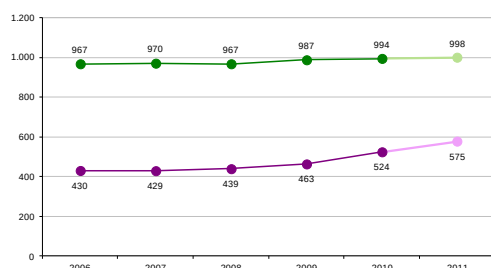
Cargo	2010			2011		
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL
Coordinadores/as	6	9	15	4	7	11
Comité de Empresa PDI	4	3	7			0
Miembro Junta PDI	4	9	13			0
Presidente Junta PDI	0	1	1			0
Profesor/a Emérito/a Honorífico/a	0	1	1			0
Secretario/a	0	1	1			0
Gerente Fueca			0		1	1
Responsable científico		1	1	1	1	2
Secretario/a Comisión		1	1		2	2
Secretario/a del I.A.I. de Criminología		1	1		1	1
			0			0
TOTAL	14	27	41	5	12	17

Para la interpretación de las variaciones porcentuales es necesario tener en cuenta que se ha producido un drástico descenso del número de cargos en 2011, pero, a pesar de ello, el número de hombres sigue estando muy por encima del de mujeres.

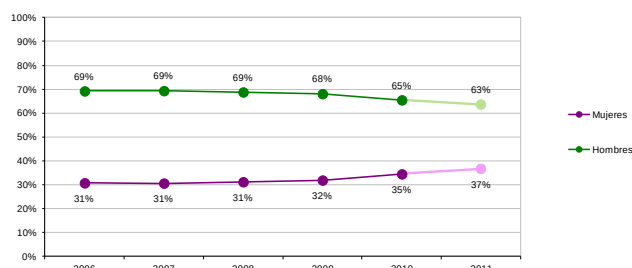
2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

2.1 EVOLUCIÓN GENERAL DEL PDI

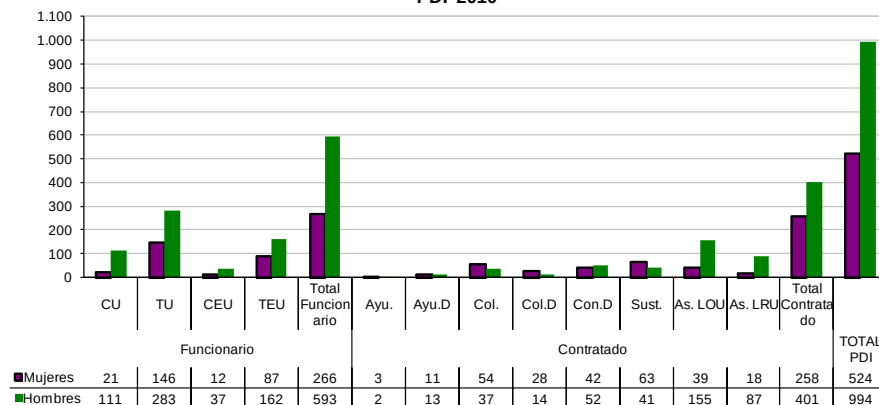
Evolución del PDI desde 2006



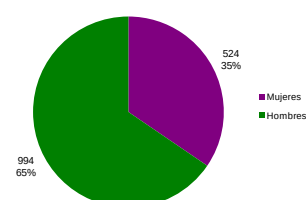
Evolución del Porcentaje de mujeres y hombres PDI desde 2006



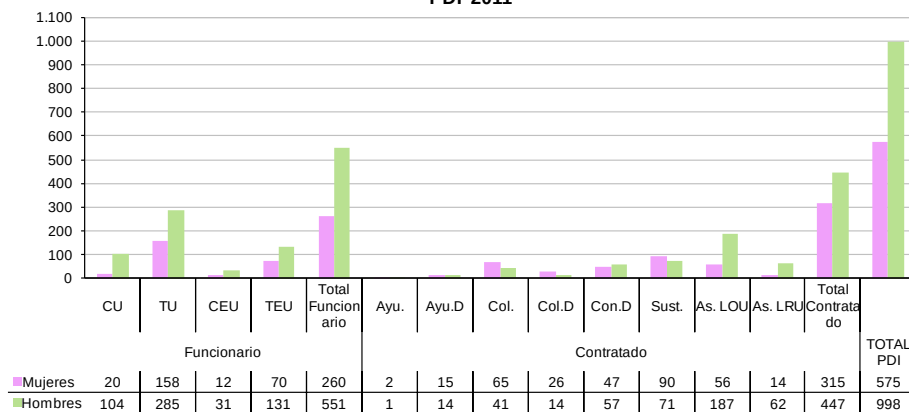
PDI 2010



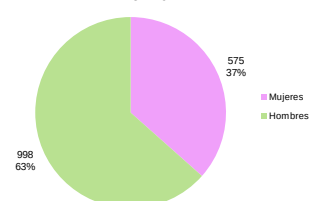
Porcentaje de mujeres y hombres PDI en 2010



PDI 2011



Porcentaje de mujeres y hombres PDI en 2011



Catedráticas/os de Universidad (CU)
 Titulares de Universidad (TU)
 Catedráticas/os de Escuela Universitaria (CEU)
 Titulares de Escuela Universitaria (TEU)
 Ayudantes (Ayu.)
 Ayudantes Doctoras/es (Ayu. D)
 Colaboradoras/es (Col.)

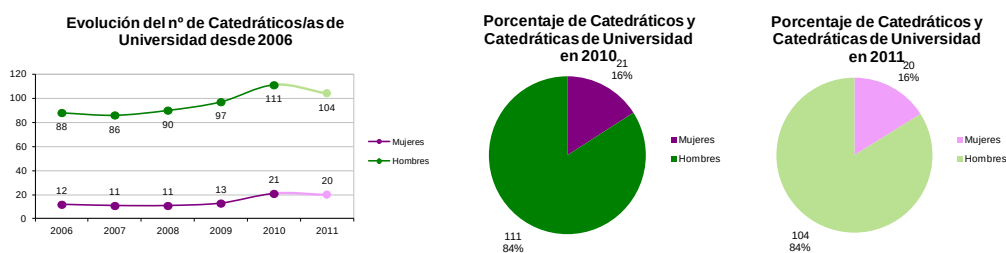
Como podemos observar en las gráficas y como ya indicábamos en el Diagnóstico inicial la tendencia en el caso del PDI progresa levemente (índice de feminización= 0,57), y aunque todavía no se ha conseguido ni mucho menos, se ha ganado respecto al período anterior (índice de feminización= 0,52).

En términos absolutos, es posible apreciar que el mayor aumento se da en el PDI contratado, concretamente en el Colaborador Doctor, Contratado Doctor, Sustituto y Asociado LOU.

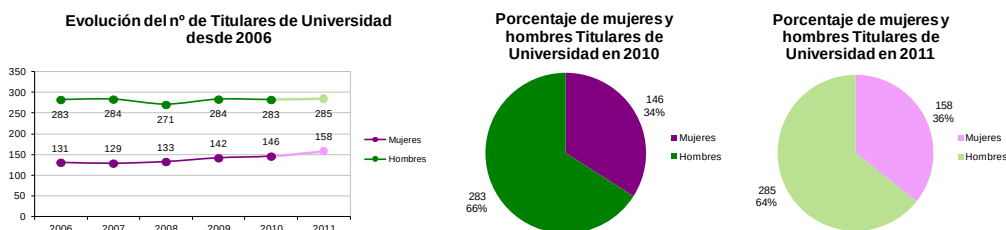
Asimismo las mayores desigualdades en cuanto a número de mujeres y hombres se da en el PDI Funcionario, concretamente en el número de Catedráticas de Universidad (CU) por cada Catedrático, como veremos en el siguiente apartado.

2.2 EVOLUCIÓN DEL PDI SEGÚN RELACIÓN DE SERVICIO Y SITUACIÓN PROFESIONAL

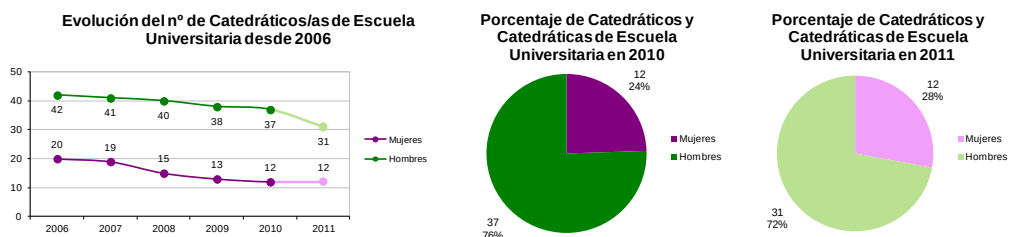
2.2.1 Evolución del PDI Funcionario



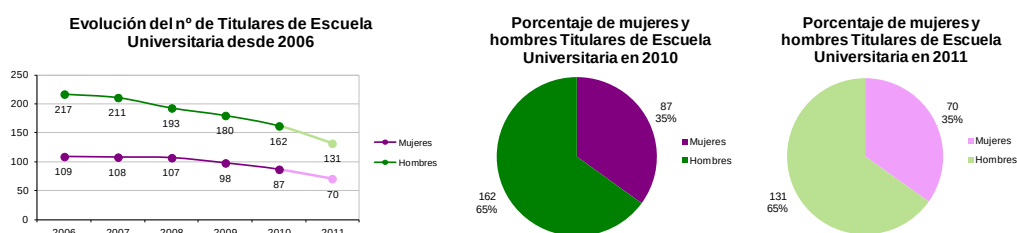
En el último período evaluado se ha producido un leve descenso tanto en el número de Catedráticos como en el de Catedráticas que, aun siendo menor en el caso de estas últimas, no altera los datos porcentuales. En 2010 la cifra de hombres por cada mujer en esta categoría profesional era de 5,3 (o 7 Catedráticas por cada 37 Catedráticos: índice de feminización = 0,18); al haber descendido en 1 el número de Catedráticas y en 7 el de Catedráticos, los datos porcentuales han descendido paralelamente, al menos en términos absolutos (índice de feminización = 0,19).



Aunque el número de hombres Titulares de Universidad es bastante más elevado que el de mujeres, en este último período se ha producido un ligero aumento de mujeres en esta categoría (en índices de feminización 0,51 en 2010 frente a 0,55 en 2011).

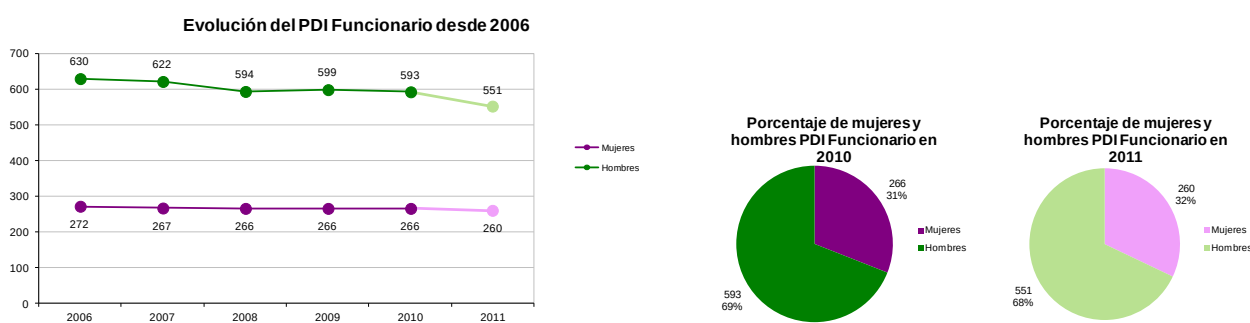


Al igual que en el caso anterior, en este supuesto la disminución del número de Catedráticos de Escuela Universitaria ha conllevado una aproximación de 2 puntos a los porcentajes de presencia equilibrada. Aun así en 2011 el número de hombres por cada mujer en esta categoría a extinguir es de 2,6 (en índices de feminización 0,32 en 2010 frente a 0,38 en 2011).



Siguiendo la tendencia en relación a los/as Titulares de Escuela Universitaria (en índices de feminización la variación es mínima: 0,53 en 2010 frente a 0,53 en 2011) se aprecia una ligera disminución cuantitativa tanto en hombres como en mujeres, siendo más acentuada la de los primeros. Es una categoría a extinguir y es precisa la realización de la Tesis Doctoral para el paso inmediato a Titular de Universidad, así como la acreditación de otros méritos curriculares como los de investigación y/o gestión, por lo que podría deducirse que son obtenidos con mayor rapidez y en mayor proporción por hombres que por mujeres.

No obstante, desde un punto de vista de concentración, si se observan las gráficas de más abajo puede verse que, aunque no es mucha la diferencia, la proporción de mujeres TEU respecto al total de mujeres PDI Funcionarias es un poco mayor que en el caso de los hombres, ocurriendo lo mismo en lo referente a TU. Con lo cual, las diferencias más significativas están en la categoría de Catedrático/a de Universidad.



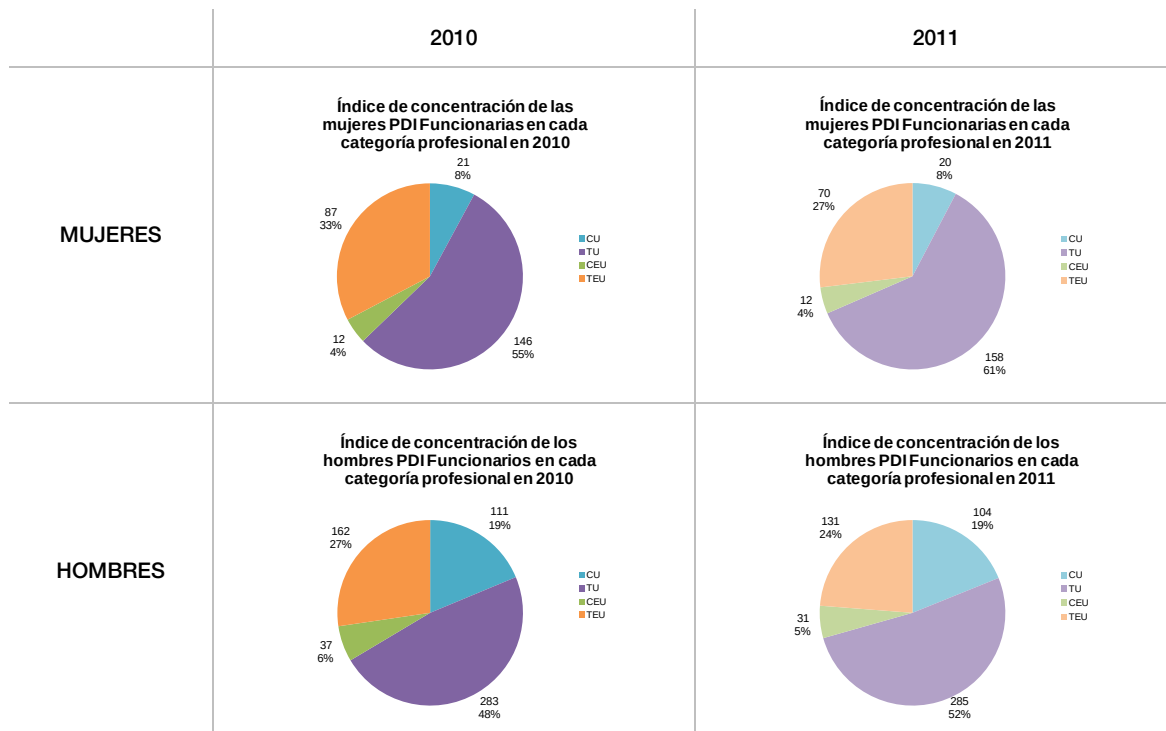
En la siguientes gráficas es factible observar, en primer lugar la evolución de la concentración de mujeres en cada categoría profesional, y posteriormente la de los hombres.

Si se repara en el porcentaje de Catedráticos/as de Universidad en cada uno de los sexos, podemos descartar el hecho de que la gran diferencia porcentual que observamos en las gráficas de los apartados anteriores sobre números absolutos de Catedráticas y Catedráticos, se deba a que el número de hombres PDI practicamente duplique al de mujeres, ya que si así fuese las gráficas de hombres y de mujeres guardarían más parecido en cuanto a las proporciones.

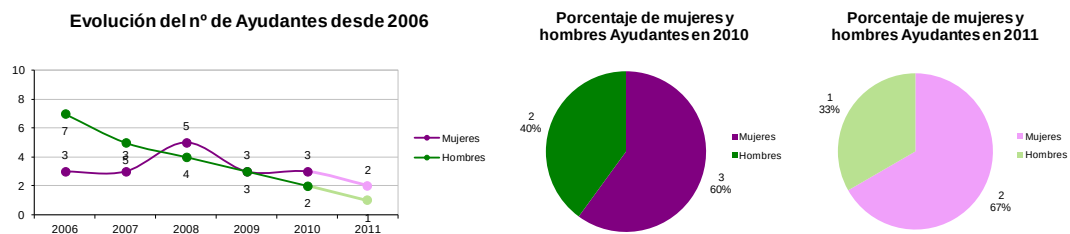
En relación a los datos sobre Titulares de Universidad se ve como, a pesar de ser bastante más elevado el porcentaje de hombres que el de mujeres que son TU, la proporción de mujeres TU con

respecto al total de mujeres PDI Funcionarias es más elevado que el de hombres TU con respecto al total de hombres PDI Funcionarios.

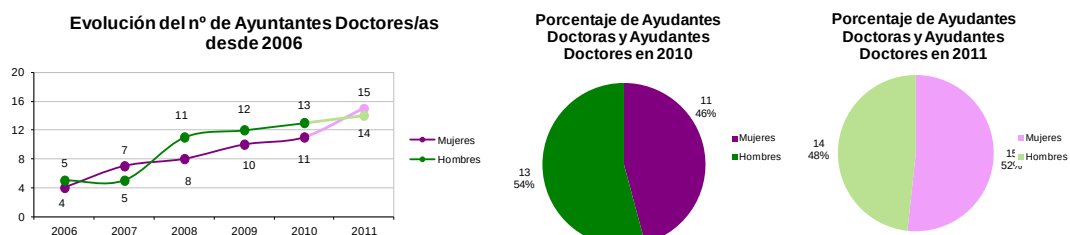
En el resto de categorías las diferencias no son tan significativas.



2.2.2 Evolución del PDI Contratado

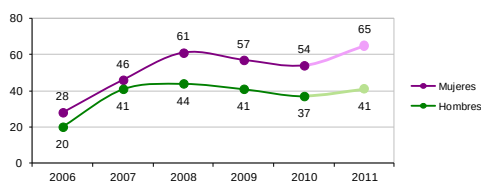


Es significativo comprobar que entre las personas contratadas como ayudantes no doctores hay más mujeres que hombres (en índices de feminización: 1,5 en 2010 frente a 2 en 2011). Sin embargo, la grafica de ayudantes doctores representa una evolución hacia la equidad apreciable (en índices de feminización: 0,8 en 2010 frente a 1,07 en 2011).

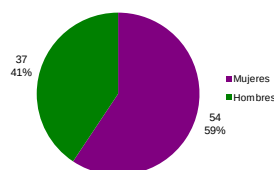


Se ha producido un aumento tanto del número de Ayudantes Doctoras como el de Ayudantes Doctores, lo que se ha traducido en un mayor porcentaje de mujeres que de hombres.

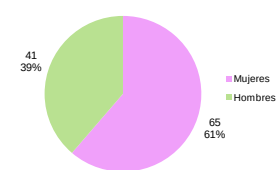
Evolución del nº de Colaboradores/as desde 2006



Porcentaje de Colaboradoras y Colaboradores en 2010

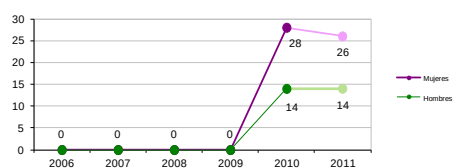


Porcentaje de Colaboradoras y Colaboradores en 2011

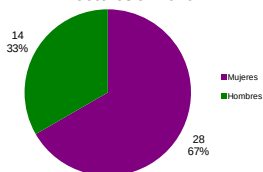


En esta categoría podemos observar una mayoría femenina, registrándose un incremento a su favor de 2 puntos respecto a 2010 (en índices de feminización: 1,4 en 2010 frente a 1,5 en 2011).

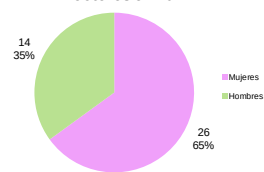
Evolución del nº de Colaboradores/as Doctores/as desde 2006



Porcentaje de Colaboradoras Doctoras y Colaboradores Doctores en 2010

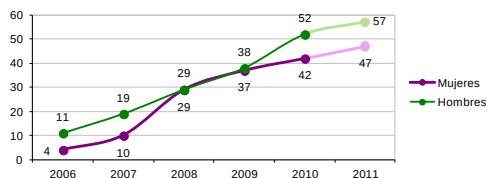


Porcentaje de Colaboradoras Doctoras y Colaboradores Doctores en 2011

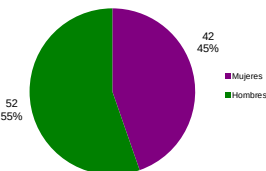


El número de Personal Colaborador Doctor se mantiene prácticamente estable en el último periodo, con una composición claramente feminizada (en índices de feminización: 2 en 2010 frente a 1,8 en 2011).

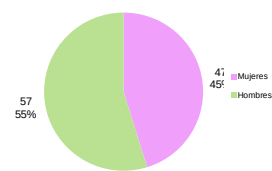
Evolución del nº de Contratados/as Doctores/as desde 2006



Porcentaje de Contratadas Doctoras y Contratados Doctores en 2010

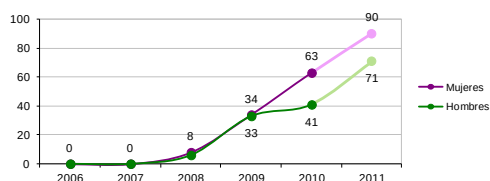


Porcentaje de Contratadas Doctoras y Contratados Doctores en 2011

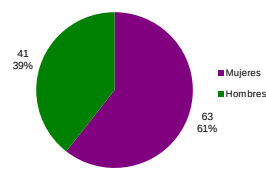


Como se mostraba en el diagnóstico inicial, el número de Personal Contratado Doctor ha ido en aumento desde 2006, con una ligera diferencia en el número de mujeres y de hombres, pero cercano a la equidad (se trata de una variación mínima en términos de feminización: 0,80 en 2010 frente a 0,82 en 2011).

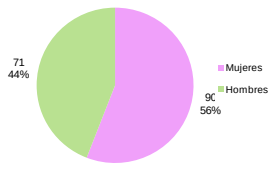
Evolución del nº de Sustitutos/as desde 2006



Porcentaje de Sustitutas y Sustitutos en 2010

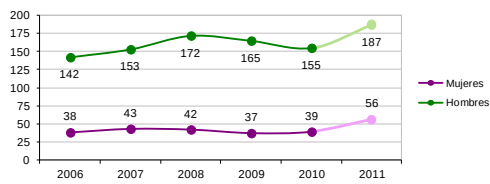


Porcentaje de Sustitutas y Sustitutos en 2011

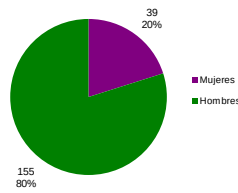


Continuando con la tendencia del I Diagnóstico, el número de PDI Sustitutas sigue siendo más elevado que el de hombres (en índices de feminización: 1,5 en 2010 frente a 1,2 en 2011).

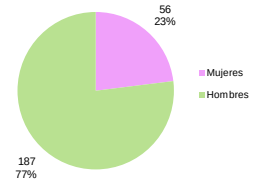
Evolución del n° de Asociados/as LOU desde 2006



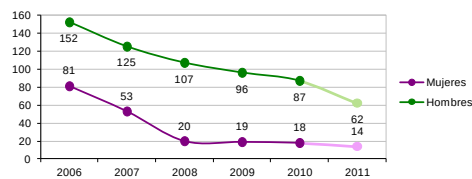
Porcentaje de Asociadas y Asociados LOU en 2010



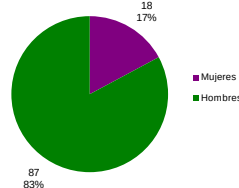
Porcentaje de Asociadas y Asociados LOU en 2011



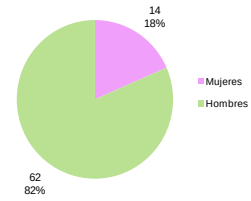
Evolución del n° de Asociados/as LRU desde 2006



Porcentaje de Asociadas y Asociados LRU en 2010



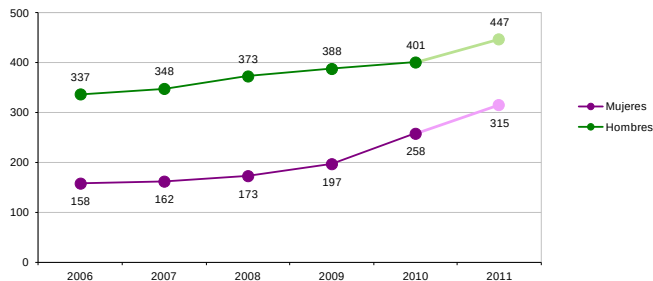
Porcentaje de Asociadas y Asociados LRU en 2011



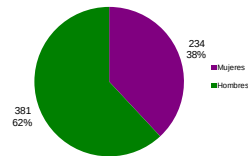
Por el contrario el número de Asociados/as LOU ha aumentado tanto en hombres como en mujeres, durante este último periodo, lo cual podría deberse al decrecimiento del número de Asociados y Asociadas LRU, que ha sido bastante acentuado en el último periodo.

Aún así observamos como la proporción de Asociados por cada Asociada está en torno a 4, muy lejos de la equidad (en índices de feminización: 0,20 en 2010 frente a 0,22 en 2011).

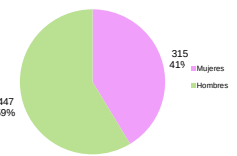
Evolución del PDI Contratado desde 2006

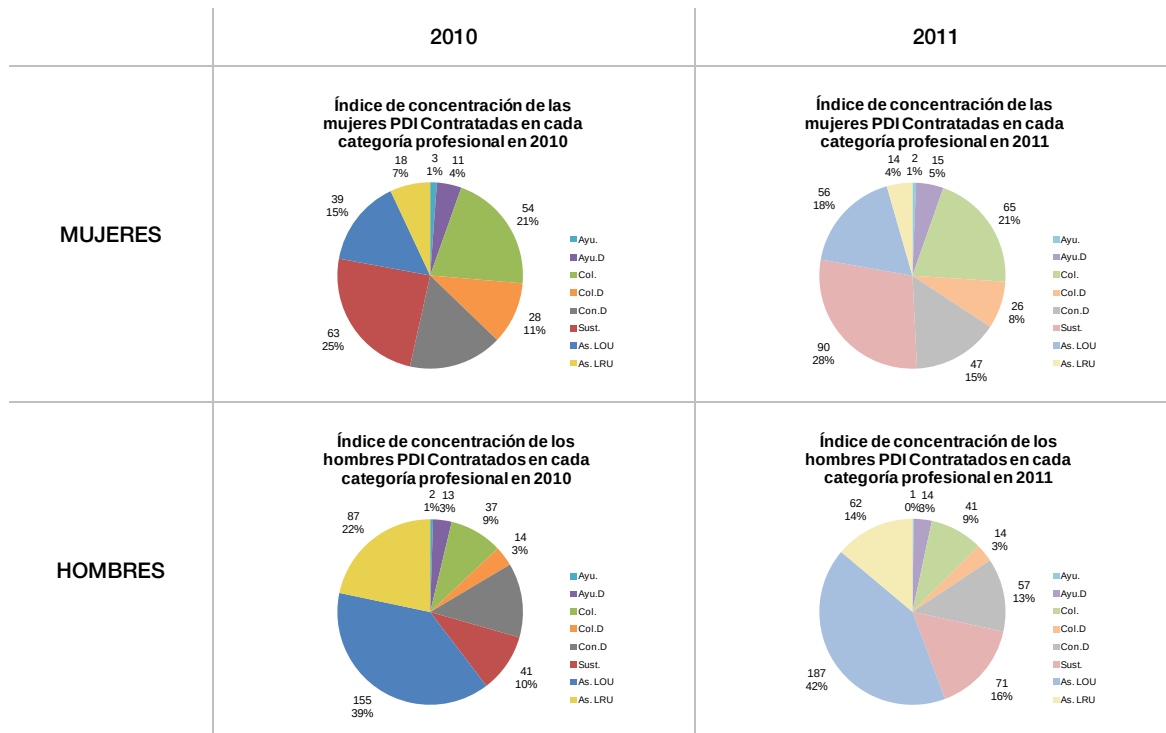


Porcentaje de mujeres y hombres PDI Contratado en 2010



Porcentaje de mujeres y hombres PDI Contratado en 2011





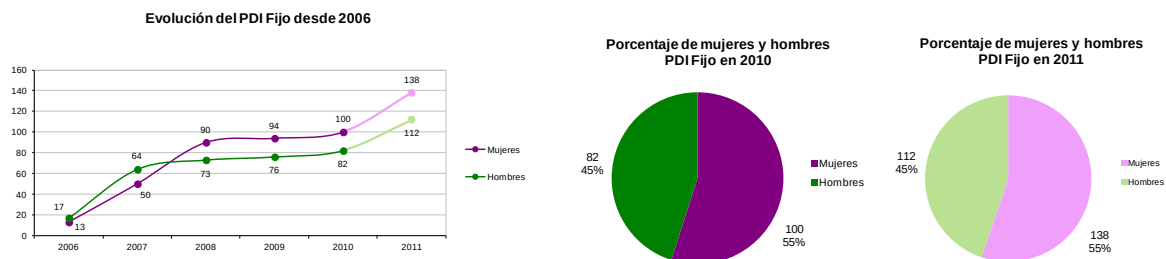
Desde el punto de vista de su concentración en relación con su grupo sexual, como ya comentábamos, existe una gran diferencia entre el número de Asociadas y el de Asociados (tanto LOU como LRU). En estas gráficas vemos como también se producen estas diferencias en la proporción de Asociadas y Asociados sobre el total de cada sexo: mientras que el 22% de las mujeres PDI Contratadas son Asociadas, en el caso de los hombres este porcentaje alcanza el 61%.

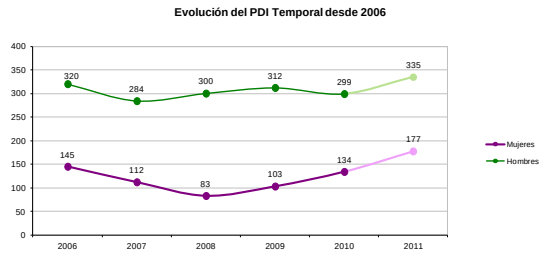
Si nos detenemos ahora en las categorías de Colaborador/a y Colaborador/a Doctor/a, vemos que no sólo es mayor el porcentaje de mujeres respecto al de hombres en estas categorías, sino que también es mayor respecto al total de mujeres PDI Contratadas.

En lo relativo al personal sustituto, observamos como además de existir bastantes más mujeres que hombres en esta categoría, como muestran las gráficas de más arriba, la proporción de mujeres sustitutas respecto al total de mujeres PDI Contratadas, es más del doble que la de hombres sustitutos respecto al total de hombres PDI Contratados en el año 2010. En 2011 se reduce 3 puntos esta diferencia.

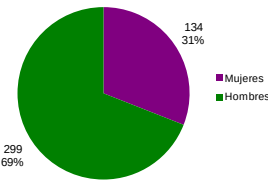
Los porcentajes de mujeres y hombres en el resto de categorías son bastante similares.

2.2.3 Evolución del PDI contratado según carácter (Fijo o Temporal)

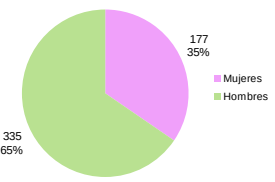




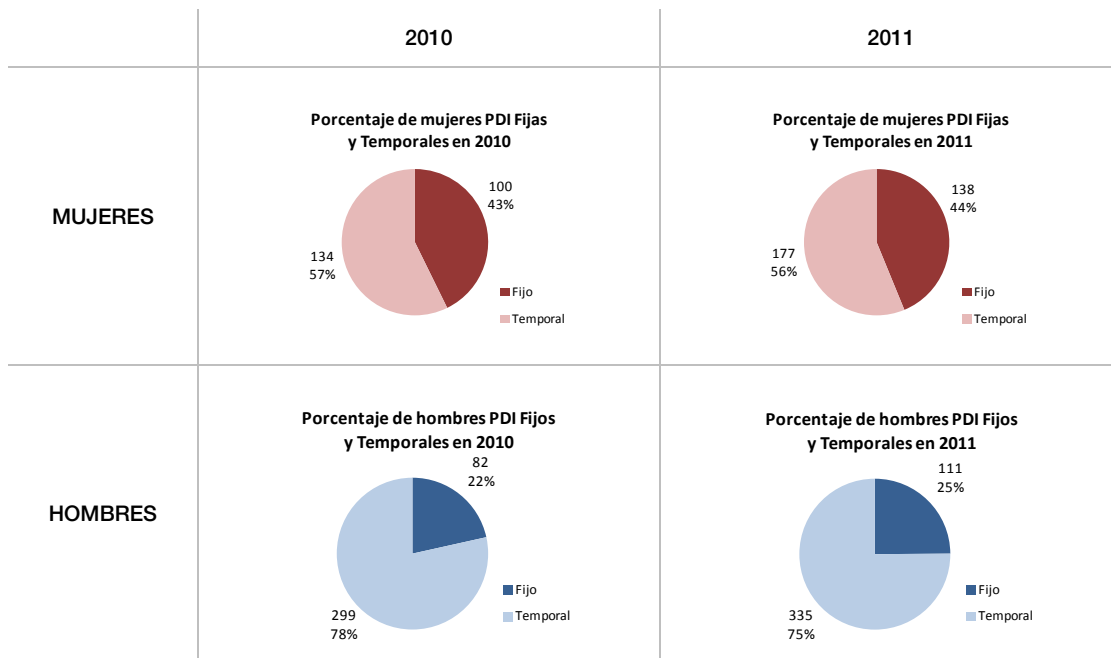
Porcentaje de mujeres y hombres PDI Temporal en 2010



Porcentaje de mujeres y hombres PDI Temporal en 2011

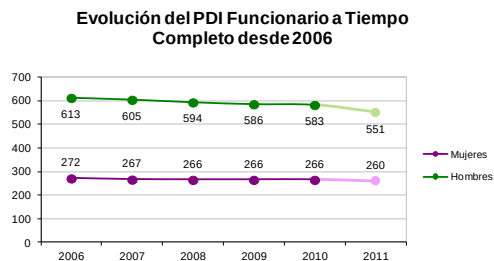


Si se trasladan a índices de feminización, las cifras son desfavorables para las mujeres en ambos tipos de relación profesional: 1,21 en 2010 frente a 1,23 en 2011 en el caso del PDI Fijo. En el supuesto del PDI Temporal, 0,4 en 2010 frente a 0,52 en 2011, lejos de la equidad.

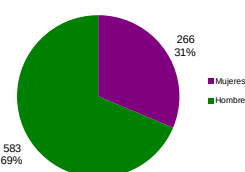


Desde un punto de vista de concentración en atención a su grupo sexual, las representaciones gráficas muestran un mayor número de mujeres contratadas fijas respecto al número de hombres.

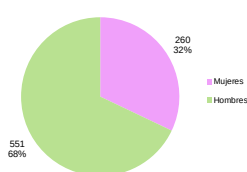
2.2.4 Evolución del PDI según dedicación (Tiempo Parcial o Tiempo Completo) y situación profesional

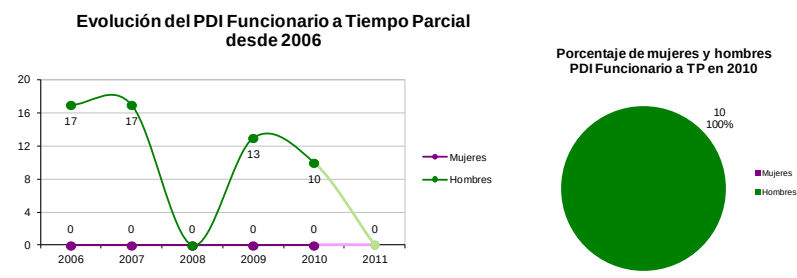


Porcentaje de mujeres y hombres PDI Funcionario a TC en 2010

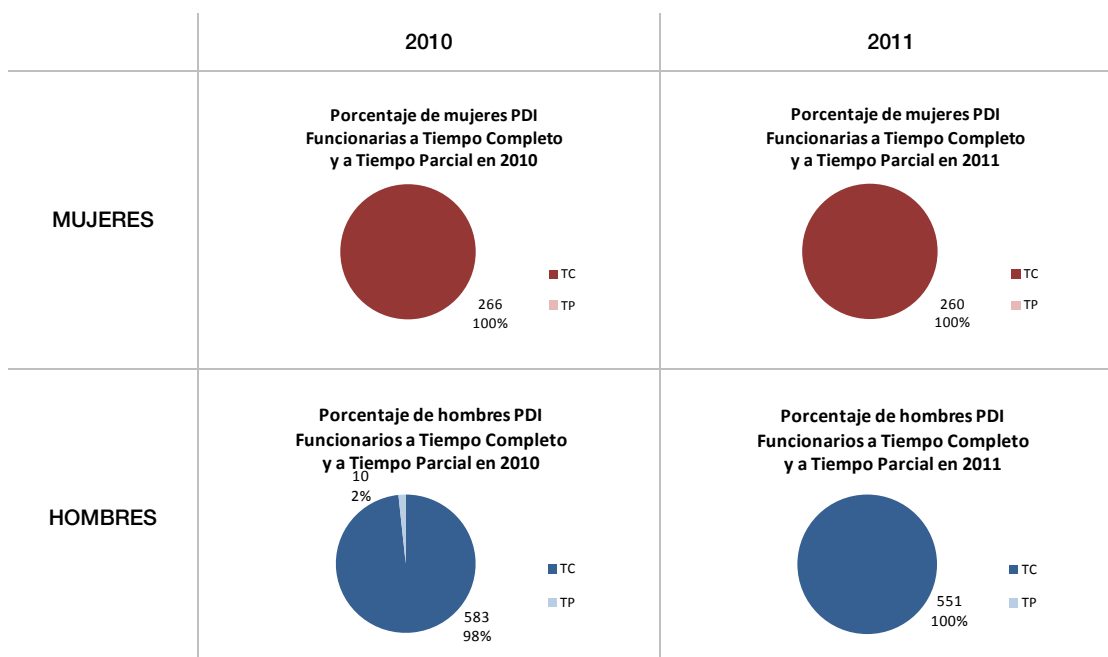


Porcentaje de mujeres y hombres PDI Funcionario a TC en 2011

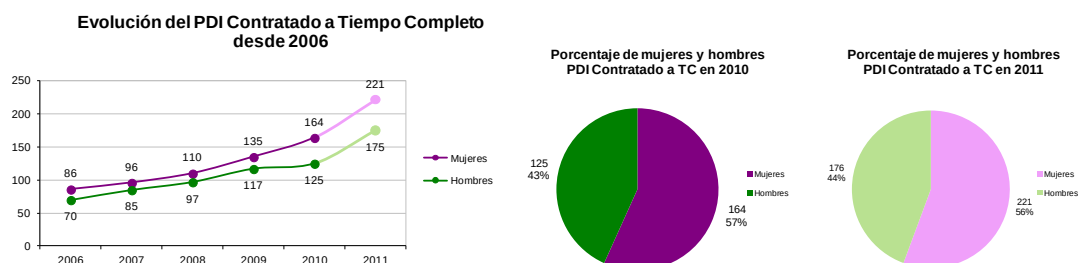




En términos de feminización, la presencia de mujeres en el PDI Funcionario a TC está muy lejos de la equidad en los dos ejercicios analizados (0,45 en 2010; 0,47 en 2011).

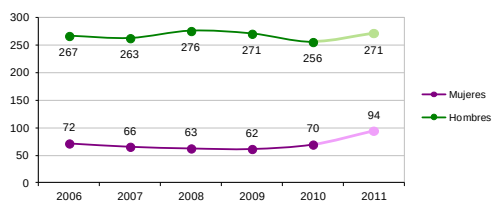


Las gráficas muestran datos muy similares a las del periodo anterior. La única diferencia estriba en el 2% de hombres Funcionarios a Tiempo Parcial que desaparece en 2011.

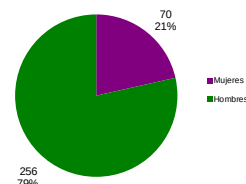


Como se puede apreciar en la gráfica de evolución, en 2011 no hay PDI Funcionario a tiempo parcial.

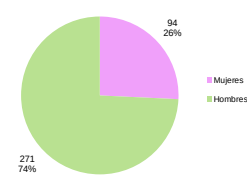
Evolución del PDI Contratado a Tiempo Parcial desde 2006



Porcentaje de mujeres y hombres PDI Contratado a TP en 2010



Porcentaje de mujeres y hombres PDI Contratado a TP en 2011



	2010	2011																		
MUJERES	Porcentaje de mujeres PDI Contratadas a Tiempo Completo y a Tiempo Parcial en 2010 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Modalidad</th> <th>Número</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TC</td> <td>164</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>TP</td> <td>70</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>	Modalidad	Número	Porcentaje	TC	164	70%	TP	70	30%	Porcentaje de mujeres PDI Contratadas a Tiempo Completo y a Tiempo Parcial en 2011 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Modalidad</th> <th>Número</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TC</td> <td>221</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>TP</td> <td>94</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>	Modalidad	Número	Porcentaje	TC	221	70%	TP	94	30%
Modalidad	Número	Porcentaje																		
TC	164	70%																		
TP	70	30%																		
Modalidad	Número	Porcentaje																		
TC	221	70%																		
TP	94	30%																		
HOMBRES	Porcentaje de hombres PDI Contratadas a Tiempo Completo y a Tiempo Parcial en 2010 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Modalidad</th> <th>Número</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TC</td> <td>125</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>TP</td> <td>256</td> <td>67%</td> </tr> </tbody> </table>	Modalidad	Número	Porcentaje	TC	125	33%	TP	256	67%	Porcentaje de hombres PDI Contratadas a Tiempo Completo y a Tiempo Parcial en 2011 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Modalidad</th> <th>Número</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TC</td> <td>175</td> <td>39%</td> </tr> <tr> <td>TP</td> <td>271</td> <td>61%</td> </tr> </tbody> </table>	Modalidad	Número	Porcentaje	TC	175	39%	TP	271	61%
Modalidad	Número	Porcentaje																		
TC	125	33%																		
TP	256	67%																		
Modalidad	Número	Porcentaje																		
TC	175	39%																		
TP	271	61%																		

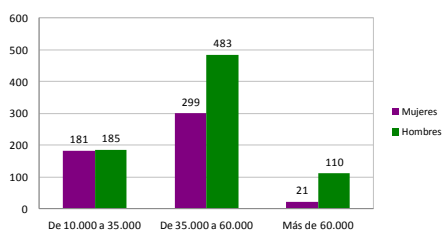
Al igual que ocurre en caso del PDI Funcionario, también es más elevado el número de hombres contratados que trabajan a tiempo parcial que el de mujeres.

Del mismo modo es más elevado el porcentaje de hombres que trabajan a tiempo parcial, que el de los que lo hacen a tiempo completo, ocurriendo totalmente lo contrario en el caso de las mujeres.

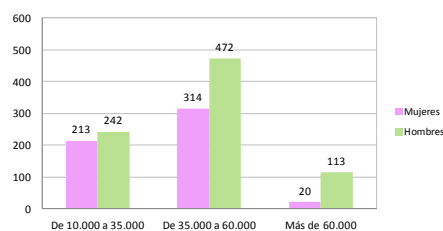
2.3 RETRIBUCIONES DEL PDI

2.3.1 Retribuciones medias anuales del PDI a tiempo completo por tramos retributivos

Distribución del PDI a TC en cada tramo retributivo en 2010

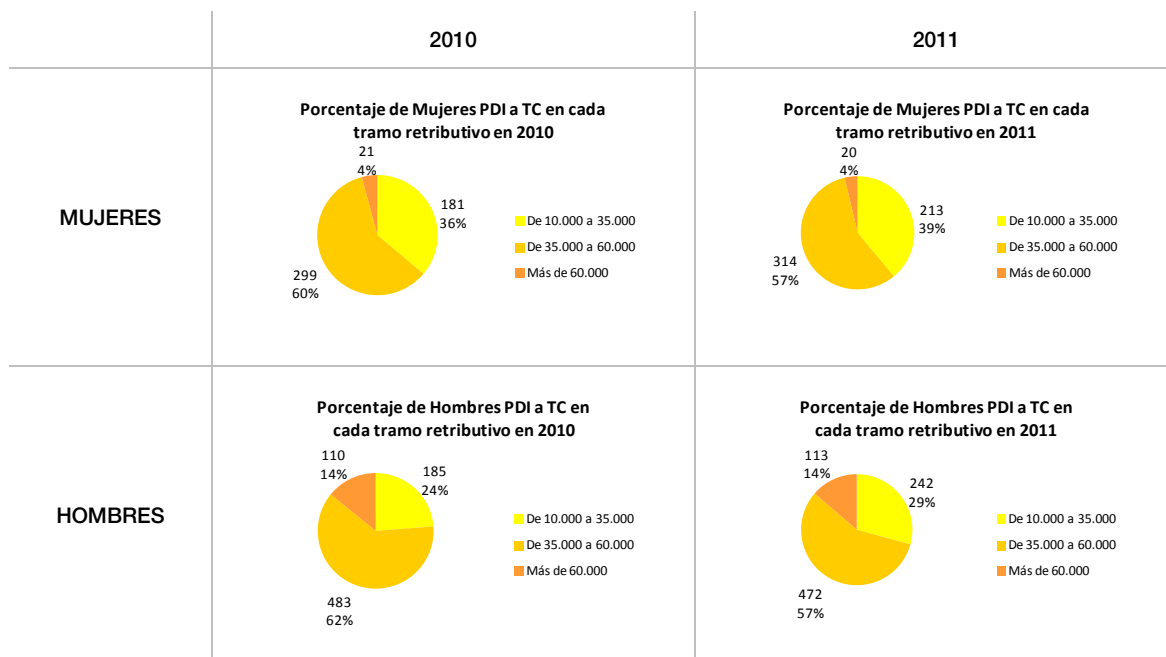


Distribución del PDI a TC en cada tramo retributivo en 2011



Como puede verse, en todos los tramos hay un mayor número de hombres que de mujeres, lo cual por sí solo no resultaría significativo, puesto que si volvemos a las gráficas del apartado 2.1 es posible observar que tanto en el I Diagnóstico como en el ejercicio 2011, el número de hombres PDI casi duplica al de mujeres en términos absolutos. Por lo tanto, para conocer realmente la

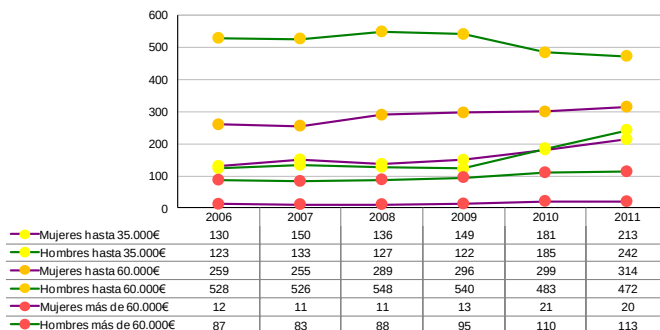
repercusión que los datos expresados en las dos gráficas anteriores tienen a nivel de proporciones, se deben examinar las cuatro gráficas que se muestran a continuación. Las dos primeras muestran la evolución (de 2010 a 2011) del porcentaje de mujeres que hay en cada tramo retributivo en relación al número total de mujeres. Las otras dos gráficas reflejan los datos relativos a los hombres.



Entre las gráficas de 2010 y las de 2011 podemos apreciar poca diferencia de porcentajes dentro de cada uno de los sexos. Sin embargo, se acrecienta si comparamos las gráficas relativas a las mujeres y las relativas a los hombres en algunos aspectos. Por ejemplo, mientras que del total de mujeres PDI de la UCA, sólo el 4% se sitúa en los niveles retributivos más altos, en el caso de los hombres esta proporción es del 14%. Por el contrario, en 2011 el porcentaje de mujeres en los niveles más bajos es el 39% mientras que el de hombres es del 29%. Porcentualmente, la concentración por sexo en los niveles medios de retribución es muy similar en hombres y mujeres en los dos periodos examinados.

A partir de los datos, se podría concluir la preponderancia del tramo retributivo medio para ambos sexos. Es en los otros dos tramos donde se observa mayor desproporción: en los niveles retributivos más elevados, el porcentaje de mujeres se sitúa 10 puntos por debajo del de hombres en términos absolutos, mientras que en los tramos más bajos, el porcentaje de mujeres es 10 puntos mayor que el de los hombres.

Evolución de las retribuciones medias del PDI a TC desde 2006

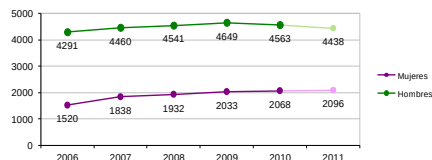


El aumento del número de miembros del PDI Contratado a tiempo completo ha provocado un incremento del número de mujeres y hombres cuyas retribuciones medias anuales no superan los 35.000€. Esta tendencia iniciada en 2009, y que es más acentuada en el caso de los hombres, podría estar directamente relacionada con el descenso del número de hombres cuyas retribuciones medias oscilan entre los 35.000 y los 60.000€ anuales.

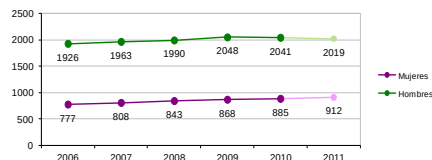
Como se puede apreciar, en los niveles retributivos más altos las variaciones son muy sutiles estando siempre caracterizadas, como ya se ha comentado, por el elevado número de hombres respecto al de mujeres presentes en este tramo, que a diferencia del tramo anterior (de 35.000 a 60.000€) no tiende a equilibrarse.

2.3.2 Trienios, quinquenios y sexenios del PDI

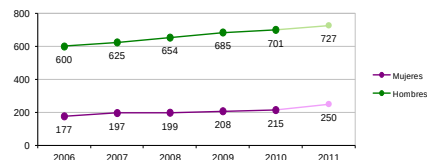
Evolución de trienios de PDI desde 2006



Evolución de quinquenios de PDI desde 2006



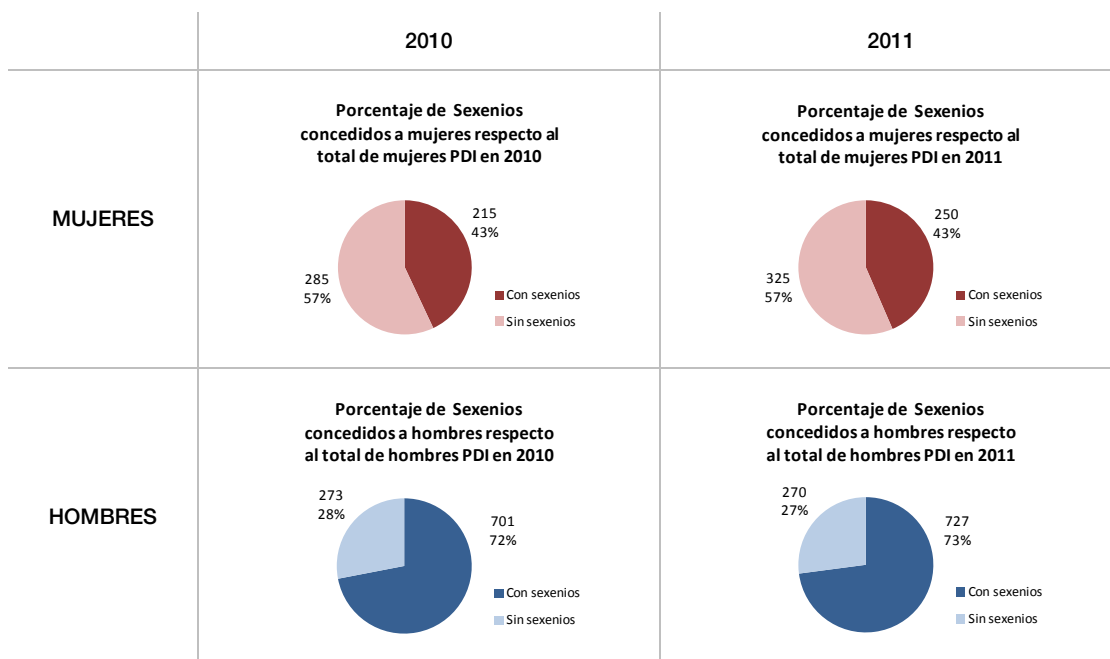
Evolución de sexenios de PDI desde 2006



Al igual que en el I Diagnóstico, podemos apreciar claramente como estos complementos retributivos son percibidos en mayor proporción por hombres, lo cual, como ya apuntábamos, está relacionado, entre otras causas, con la menor antigüedad de las mujeres.

A diferencia de lo que ocurre en el caso de los trienios y los quinquenios, la concesión de sexenios depende, además, de otros criterios relacionados con la suficiencia investigadora. Por ello se ha considerado necesario relacionar los datos de la tercera gráfica con el número total de mujeres y hombres PDI.

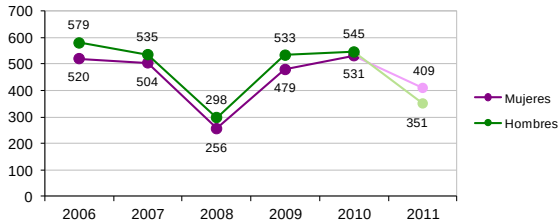
En tanto que una misma persona puede percibir varios sexenios, hemos calculado el número de sexenios que correspondería a cada hombre y a cada mujer, obteniendo como resultado los siguientes datos y gráficas, que muestran la evolución del porcentaje de mujeres con y sin sexenios por un lado, y la evolución del porcentaje de hombres con y sin sexenios, por otro.



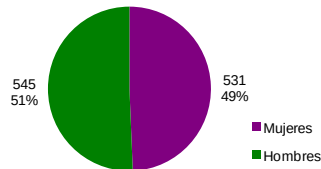
Se aprecia claramente que, independientemente de la diferencia entre el número absoluto de mujeres y hombres PDI, son estos últimos los que acumulan mayor cantidad de sexenios

2.4 PARTICIPACIÓN DEL PDI EN CURSOS DE FORMACIÓN

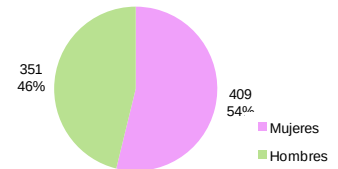
Evolución de la participación del PDI encursos de formación desde 2006



Participación del PDI en cursos de formación en 2010



Participación del PDI en cursos de formación en 2011

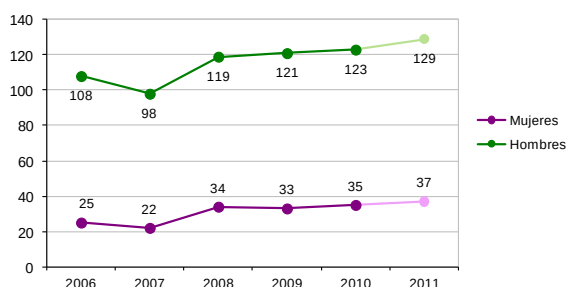


Los niveles de participación de hombres y mujeres en los cursos de formación del PDI son bastante similares, aunque esta apreciación ha de ser matizada. A pesar de que en años anteriores participaban más hombres que mujeres, en el último periodo se ha producido un significativo descenso del número de hombres, lo cual ha producido una inversión a favor de las mujeres (en índices de feminización: 0,97 en 2010 frente a 1,1 en 2011).

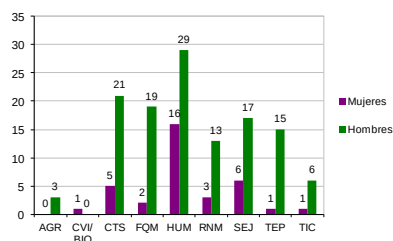
3. INVESTIGACIÓN

3.1 LIDERAZGO DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN POR ÁREA

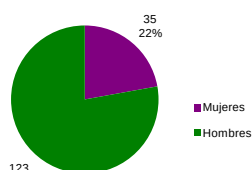
Evolución del número total de líderes de investigación por sexo desde 2006



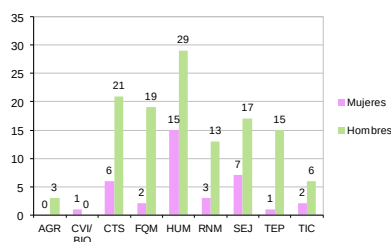
Líderes de grupos de investigación en 2010, por área y sexo



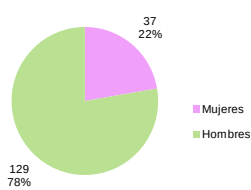
Porcentaje de mujeres y hombres, líderes de grupos de investigación en 2010



Líderes de grupos de investigación en 2011, por área y sexo



Porcentaje de mujeres y hombres, líderes de grupos de investigación en 2011



Las gráficas expresan claramente el mantenimiento de la tendencia constatada en el I Diagnóstico. El leve aumento de mujeres líderes de grupos de investigación se ve acompañado por el incremento de hombres. Como resultado, se sigue distando mucho de la equidad, encontrándonos en un área intensamente masculinizada (en índices de feminización: 0,28 en 2010 frente a 0,28 en 2011).

En otros términos, puede constatar que la proporción de hombres líderes de grupos de investigación por cada mujer es de 3,5 a uno.

Agroalimentación (AGR)

Ciencias de la Vida (CVI). En 2007 se modifica esta ponencia y pasa a denominarse BIO.

Biotecnología (BIO)

Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas (SEJ)

Ciencias y Técnicas de la Salud (CTS)

Física, Química y Matemáticas (FQM)

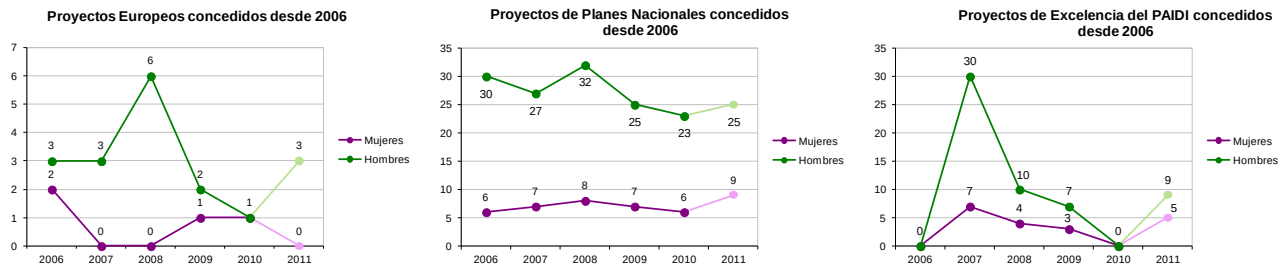
Humanidades (HUM)

Recursos Naturales y Medio Ambiente (RNM)

Tecnologías de la Producción (TEP)

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)

3.2 PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CONCEDIDOS

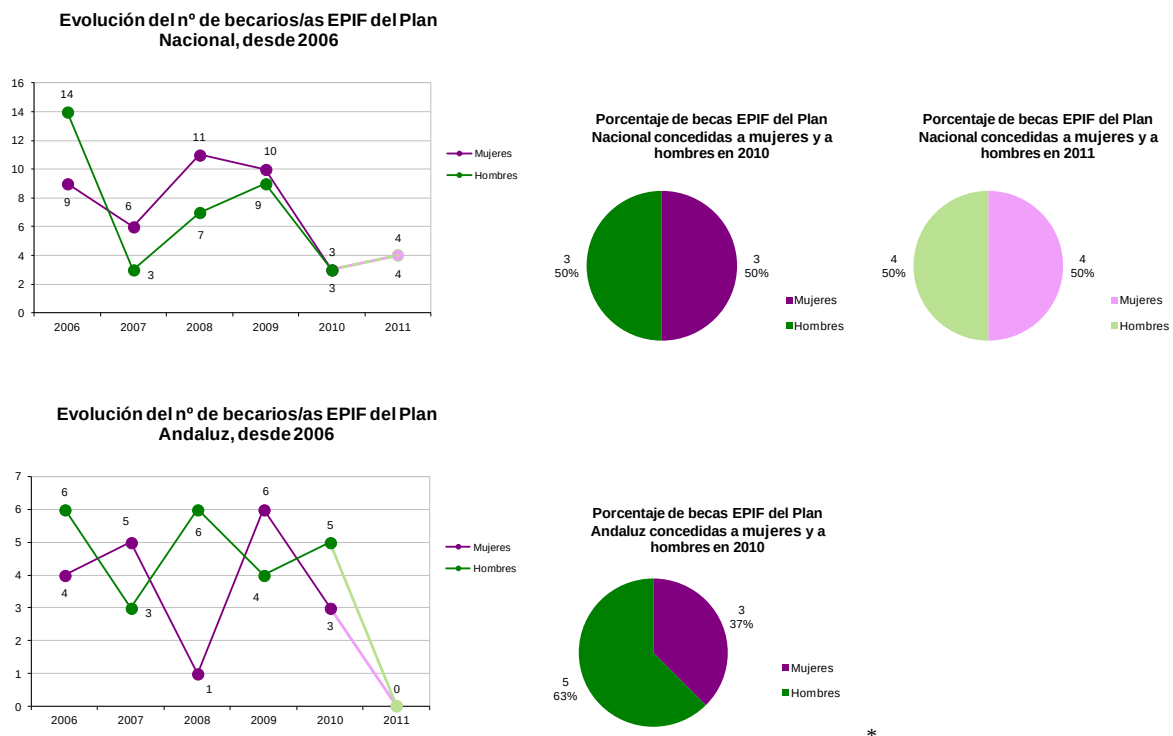


Las concesiones de proyectos de investigación liderados por hombres supera a las de los liderados mujeres en todos los niveles, aunque el mayor desequilibrio se produce en los de rango nacional.

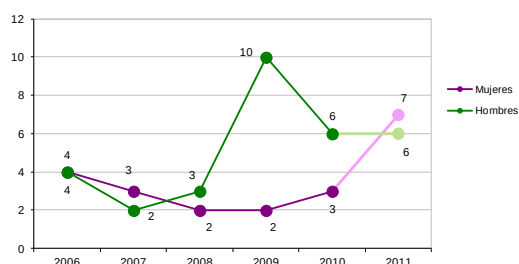
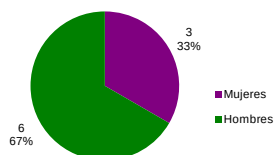
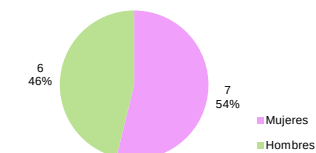
En el plano andaluz cabe destacar la drástica reducción del número de proyectos concedidos en el ejercicio correspondiente al I Diagnóstico. En el periodo examinado se observa la intensa presencia masculina (en índices de feminización: 0,5 en 2011, cuando la equidad es igual a 1).

3.3 BECAS, CONTRATOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR

3.3.1 Becas EPIF (Personal Investigador en Formación)

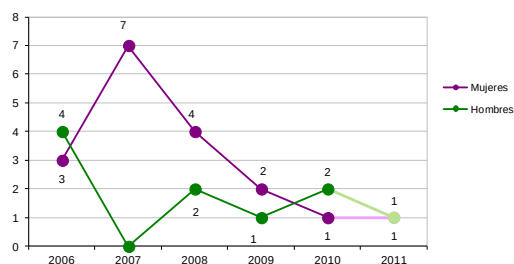
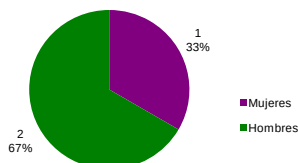
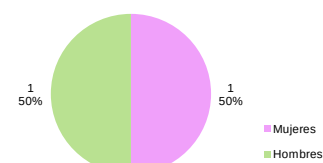
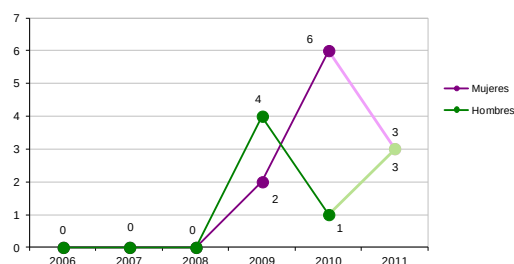
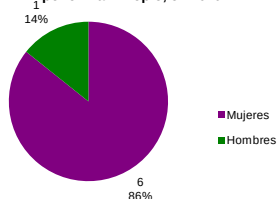
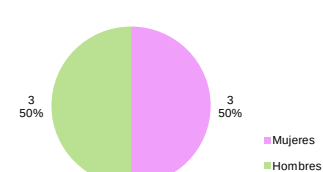


Como se puede apreciar en la gráfica de evolución, en 2011 no se han concedido Becas EPIF del Plan Andaluz.

Evolución del nº de becarios/as EPIF del Plan Propio, desde 2006**Porcentaje de becas EPIF del Plan Propio concedidas a mujeres y a hombres en 2010****Porcentaje de becas EPIF del Plan Propio concedidas a mujeres y a hombres en 2011**

En relación al Personal Investigador en Formación, cabe destacar que el mayor equilibrio entre mujeres y hombres tanto en el I Diagnóstico como en el actual se produce a nivel nacional. Además en 2011, la composición del grupo de becarios/as del Plan Propio en 2011 alcanza unos niveles muy cercanos a la equidad, algo que no sucedía el año anterior, circunstancia que se debe a una notable alteración de las proporciones iniciales en favor de las mujeres (en índices de feminización: 0,5 en 2010 frente a 1,16 en 2011)

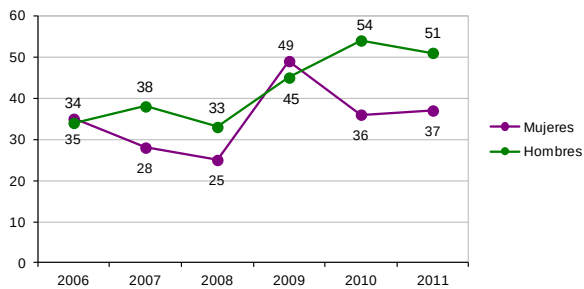
3.3.2 Estancias, Contratos y Personal Técnico de Apoyo

Evolución del nº de estancias, contratos y personal técnico de apoyo financiados por el Plan Nacional, desde 2006**Porcentaje estancias, contratos y personal técnico de apoyo financiado por el Plan Nacional, en 2010****Porcentaje estancias, contratos y personal técnico de apoyo financiado por el Plan Nacional, en 2011****Evolución del nº de estancias, contratos y personal técnico de apoyo financiados por el Plan Propio, desde 2006****Porcentaje estancias, contratos y personal técnico de apoyo financiado por el Plan Propio, en 2010****Porcentaje estancias, contratos y personal técnico de apoyo financiado por el Plan Propio, en 2011**

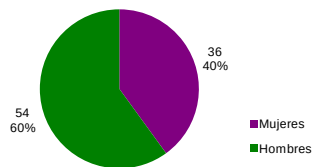
A pesar de su reducida incidencia, es destacable el giro que se ha producido, sobre todo, en el plano del Plan Propio, donde se ha pasado a una situación de equidad absoluta desde una infrarrepresentación masculina muy acentuada.

3.4 TESIS DOCTORALES

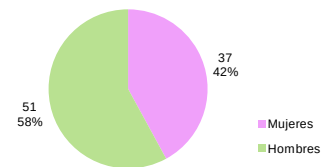
Evolución de las Tesis Doctorales leídas, desde 2006



Porcentaje de Tesis Doctorales leídas por mujeres y por hombres en 2010



Tesis Doctorales leídas por mujeres y por hombres en 2011

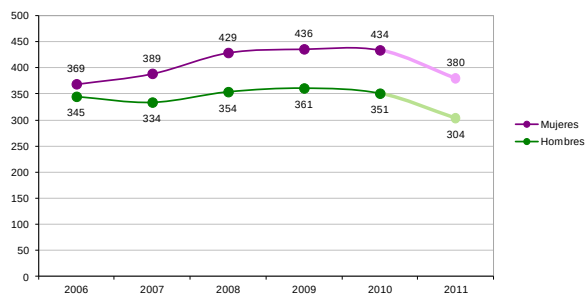


Como muestran las gráficas evolutivas, tan sólo en 2009 el número de tesis leídas por mujeres ha superado al de hombres. A partir del I Diagnóstico la tendencia se invierte (en índices de feminización: 0,66 en 2010 frente a 0,72 en 2011, cuando la equidad es 1).

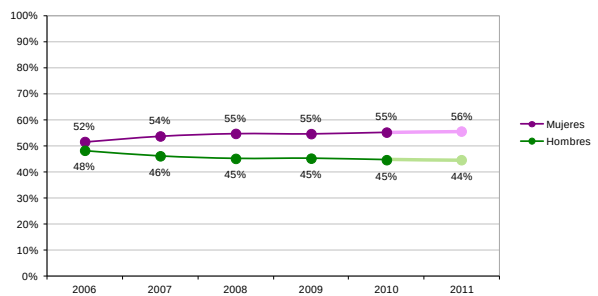
4. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

4.1 EVOLUCIÓN GENERAL DEL PAS

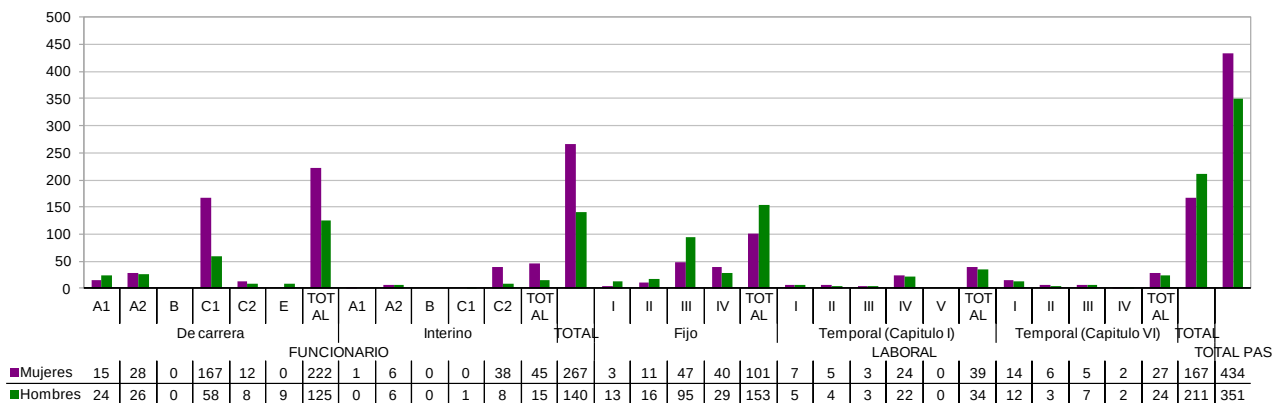
Evolución del PAS desde 2006



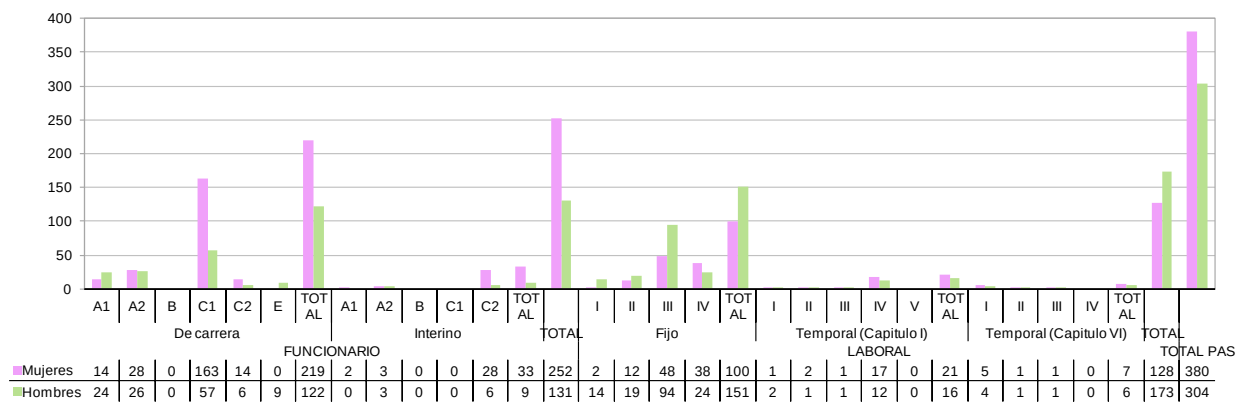
Evolución del Porcentaje de mujeres y hombres PAS desde 2006



PAS 2010



PAS 2011



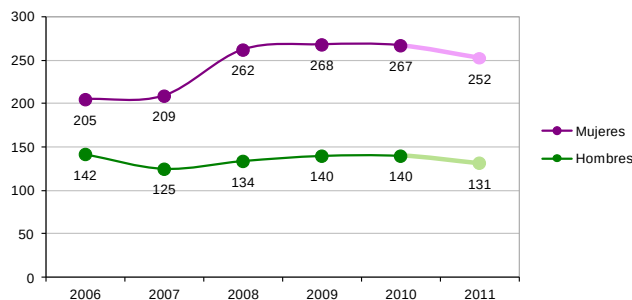
Contrariamente a lo que ocurre con el PDI, y continuando la línea de tendencia, en el caso del PAS el número de mujeres a nivel global supera ostensiblemente al de hombres (índices de feminización: 1,22 en 2010 frente a 1,25 en 2011). Aunque las cifras han bajado en ambos sexos, no

ha dejado de verificarse este extremo desde 2006, año de partida de los datos reflejados en el I Diagnóstico.

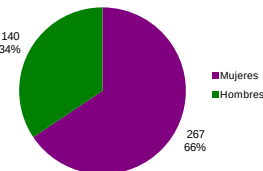
No obstante, desde un punto de vista cualitativo, un aspecto a considerar es el de que, a pesar del elevado número de mujeres PAS respecto al de hombres, en los grupos y escalas de mayor categoría (Funcionario de Carrera de Grupo A1, Fijo de Grupo I, II y III), es mayor la presencia masculina que la femenina.

4.2 EVOLUCIÓN DEL PAS SEGÚN RELACIÓN DE SERVICIO

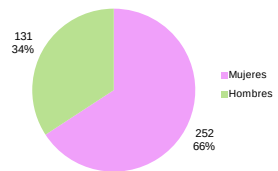
Evolución del PAS Funcionario desde 2006



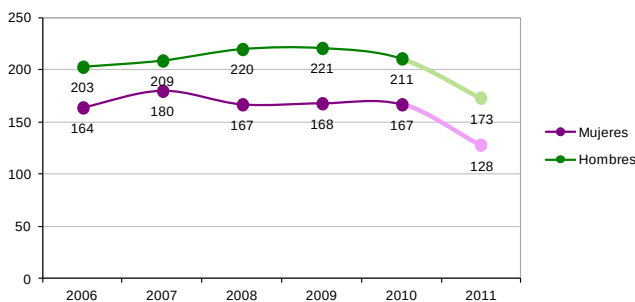
Porcentaje de mujeres y hombres PAS Funcionario en 2010



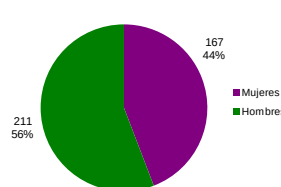
Porcentaje de mujeres y hombres PAS Funcionario en 2011



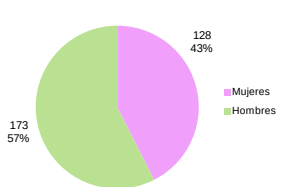
Evolución del PAS Laboral desde 2006



Porcentaje de mujeres y hombres PAS Laboral en 2010



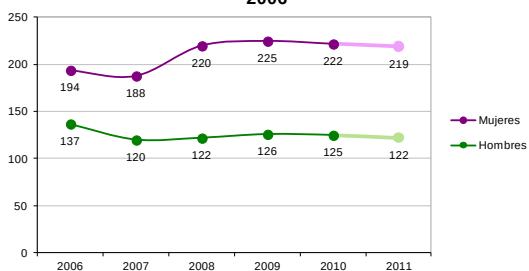
Porcentaje de mujeres y hombres PAS Laboral en 2011



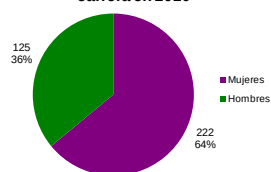
A pesar de los ajustes producidos, la diferencia entre el número de hombres y el de mujeres en ambos grupos se mantiene prácticamente estable desde el I Diagnóstico. Mientras en el plano del PAS Funcionario el número de mujeres es bastante más elevado que el de hombres (índices de feminización: 1,90 en 2010 frente a 1,92 en 2011), en el nivel de PAS Laboral ocurre justamente lo contrario (en índices de feminización: 0,79 en 2010 frente a 0,73 en 2011), aún no siendo tan significativas las diferencias como en el caso anterior.

4.3 EVOLUCIÓN DEL PAS SEGÚN RELACIÓN DE SERVICIO Y SITUACIÓN PROFESIONAL

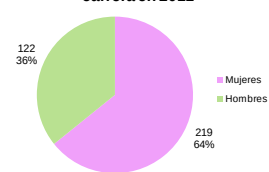
Evolución del PAS Funcionario de carrera desde 2006



Porcentaje de mujeres y hombres PAS Funcionario de carrera en 2010

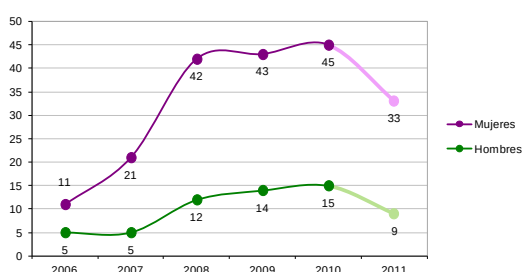


Porcentaje de mujeres y hombres PAS Funcionario de carrera en 2011

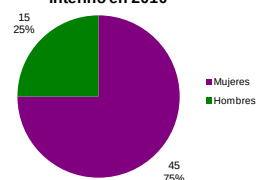


El número de mujeres y de hombres en esta categoría, muy feminizada, permanece bastante estable, sin cambios en los niveles porcentuales (en índices de feminización: 1,77 en 2010 frente a 1,79).

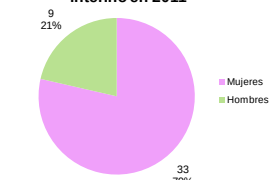
Evolución del PAS Funcionario interino desde 2006



Porcentaje de mujeres y hombres PAS Funcionario interino en 2010

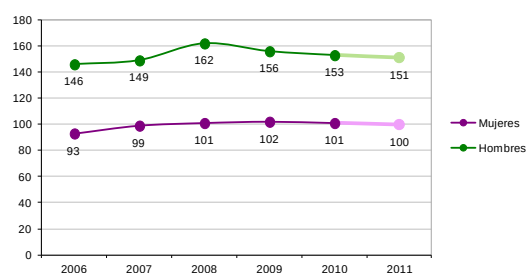


Porcentaje de mujeres y hombres PAS Funcionario interino en 2011

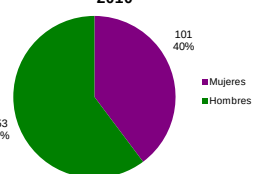


Ha descendido tanto el número de hombres como el de mujeres dentro del Funcionariado Interino, un descenso que ha supuesto en el último periodo una subida de 4 puntos en el porcentaje de mujeres respecto al de hombres, intensamente infrarrepresentados (en índices de feminización: 3 en 2010 frente a 3,6 en 2011).

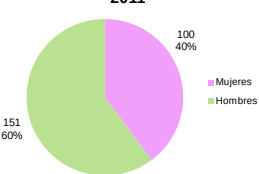
Evolución del PAS Laboral Fijo desde 2006



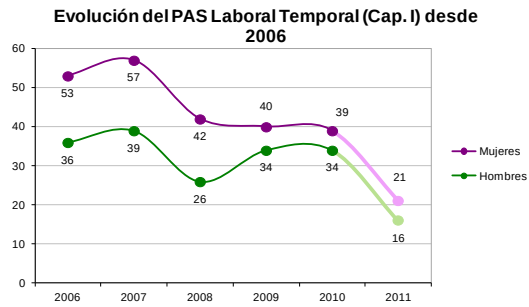
Porcentaje de mujeres y hombres PAS Laboral Fijo en 2010



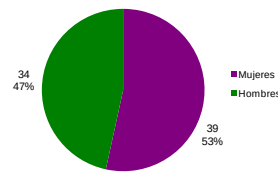
Porcentaje de mujeres y hombres PAS Laboral Fijo en 2011



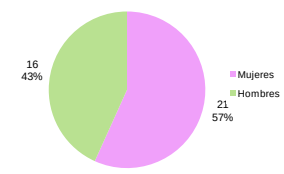
La presencia de mujeres y hombres en esta categoría, caracterizada por la sobrerrepresentación masculina, se viene manteniendo prácticamente estable (en índices de feminización: 0,66 para 2010 frente a 0,66 en 2011).



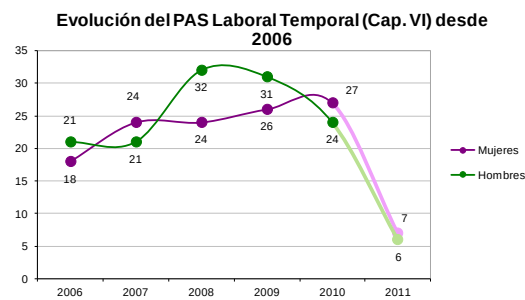
Porcentaje de mujeres y hombres PAS Laboral Temporal (Cap. I) en 2010



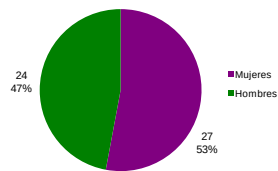
Porcentaje de mujeres y hombres PAS Laboral Temporal (Cap. I) en 2011



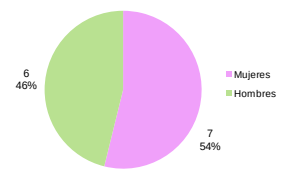
El número de mujeres y hombres en esta categoría ha descendido drásticamente en el último periodo, pero se sigue manteniendo dentro de umbrales similares (en índices de feminización: 1,14 en 2010 frente a 1,31 en 2011).



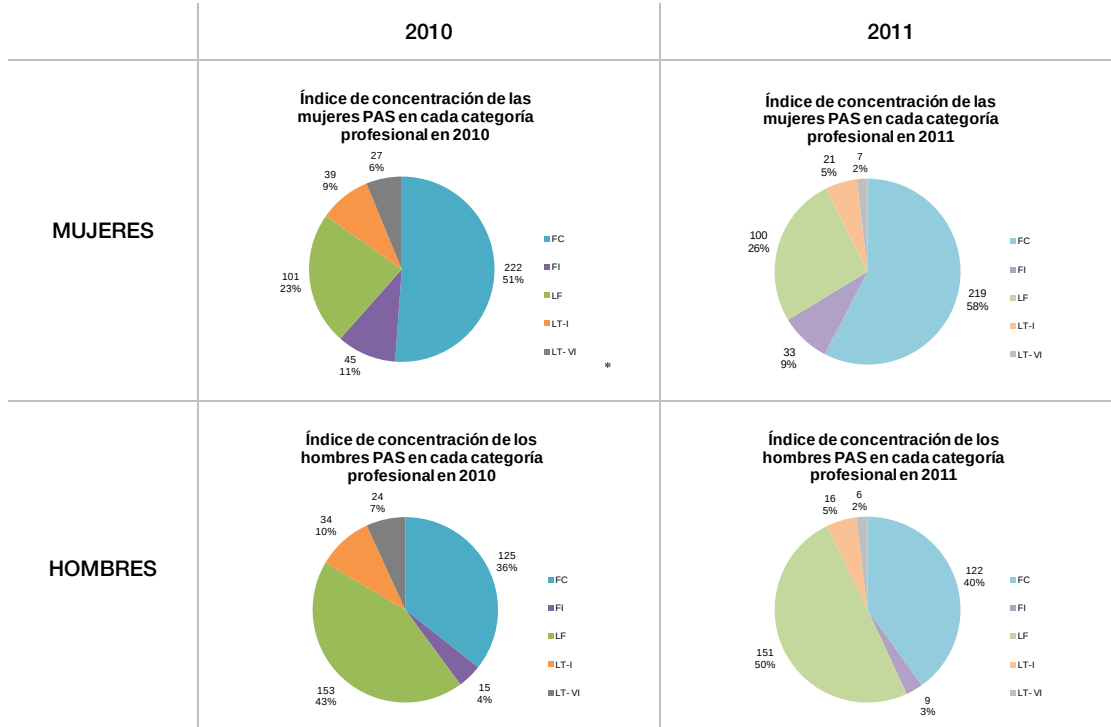
Porcentaje de mujeres y hombres PAS Laboral Temporal (Cap. VI) en 2010



Porcentaje de mujeres y hombres PAS Laboral Temporal (Cap. VI) en 2011



En este supuesto ocurre lo mismo que en el caso del PAS Laboral Temporal de Capítulo I.



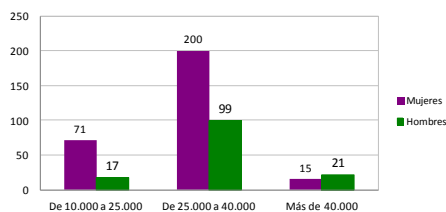
Funcionario de Carrera (FC)
 Funcionario Interino (FI)
 Laboral Fijo (LF)
 Laboral Temporal- Capítulo I (LT- I)
 Laboral Temporal- Capítulo VI (LT- VI)

En las gráficas anteriores podemos observar, en primer lugar la evolución de la distribución de mujeres en cada categoría profesional, y posteriormente la de los hombres.

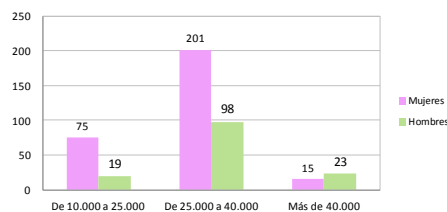
4.4 RETRIBUCIONES DEL PAS

4.4.1 Retribuciones medias anuales del PAS Funcionario

Distribución del PAS Funcionario en cada tramo retributivo en 2010

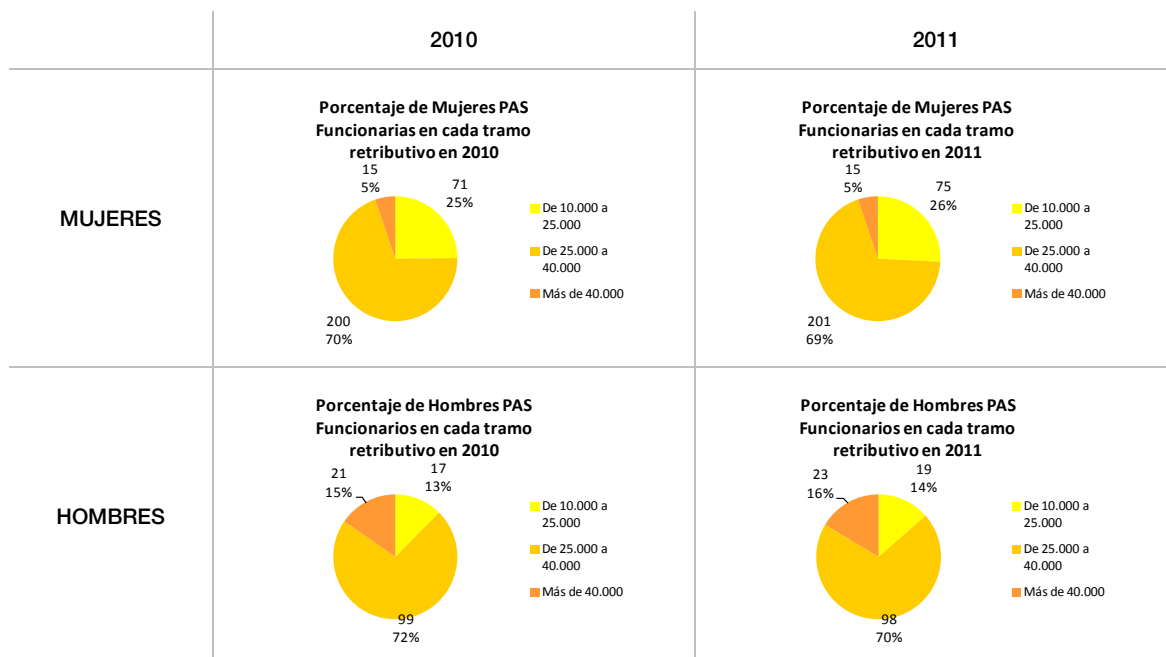


Distribución del PAS Funcionario en cada tramo retributivo en 2011



Es posible apreciar la notable predominancia de mujeres en los tramos retributivos intermedio y bajo. Al igual que ocurría en el caso del PDI, este dato se anuda directamente al hecho de que el número de mujeres PAS Funcionarias presentes en estos niveles retributivos es bastante mayor que el de hombres. Además, sería fiel reflejo de la distribución de las mujeres en los diversos estratos funcionales.

Para conocer la significación de los datos de las dos gráficas anteriores desde un punto de vista porcentual, pueden observarse los resultados contemplados en las siguientes cuatro gráficas que atienden al análisis evolutivo dentro de cada sexo.

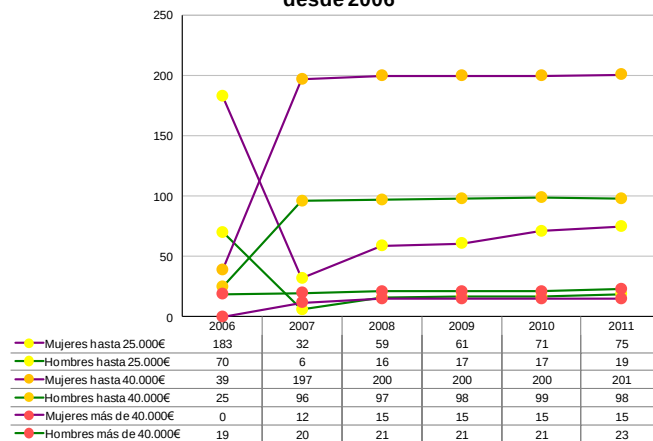


Entre las gráficas del I Diagnóstico y las del actual correspondiente al ejercicio 2011 puede apreciarse poca diferencia de porcentajes en términos absolutos. Sin embargo sí la hay entre las gráficas relativas a cada sexo.

Ya en el caso del PDI se observaban divergencias muy significativas en cuanto a los porcentajes de hombres y mujeres en cada tramo retributivo. Sin embargo puede resultar aún más destacable la realidad representada en estas gráficas puesto que, a diferencia del caso del PDI, el número de mujeres pertenecientes al PAS supera ampliamente al de hombres.

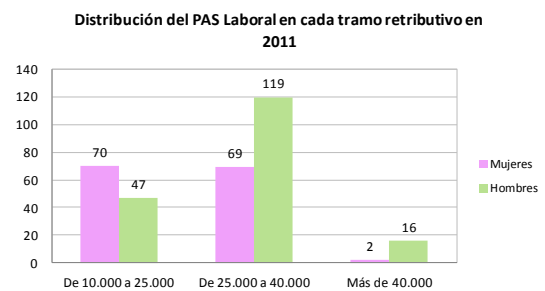
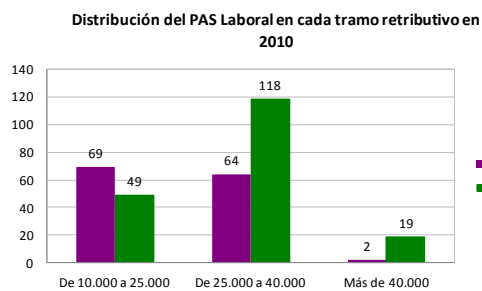
A grandes rasgos podríamos concluir que en los niveles retributivos más elevados, el porcentaje de mujeres se sitúa por debajo del de hombres (5%/16%), mientras que en los tramos más bajos, la relación se invierte, siendo el porcentaje de mujeres mayor que el de los hombres (26%/14%).

Evolución de las retribuciones medias del PAS Funcionario desde 2006



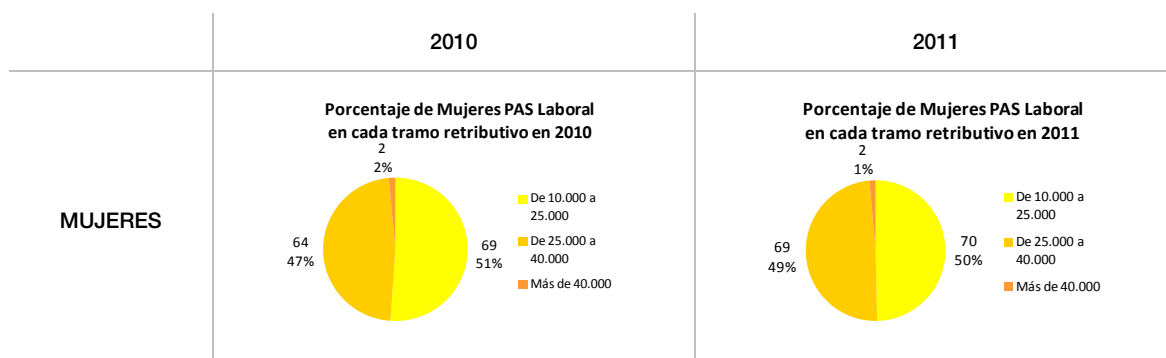
En esta gráfica puede observarse la situación descrita desde una óptica evolutiva, donde se confirman las diferencias explicadas anteriormente.

4.4.2 Retribuciones medias anuales del PAS Laboral



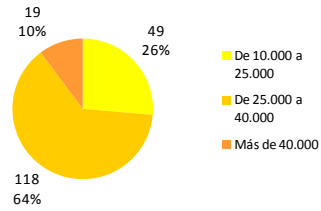
Contrariamente a lo que sucede con el Funcionario, en el caso del PAS Laboral se mantiene el mayor número de hombres que de mujeres desde el I Diagnóstico, lo cual queda reflejado en las gráficas sobre retribuciones, que muestran un elevado número de hombres en los dos tramos retributivos más altos, y lo contrario en el más bajo.

Para para conocer la traducción que los datos de las dos gráficas anteriores tienen a nivel de proporciones, debemos fijarnos en las siguientes cuatro gráficas.

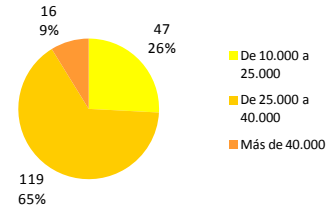


HOMBRES

Porcentaje de Hombres PAS Laboral en cada tramo retributivo en 2010



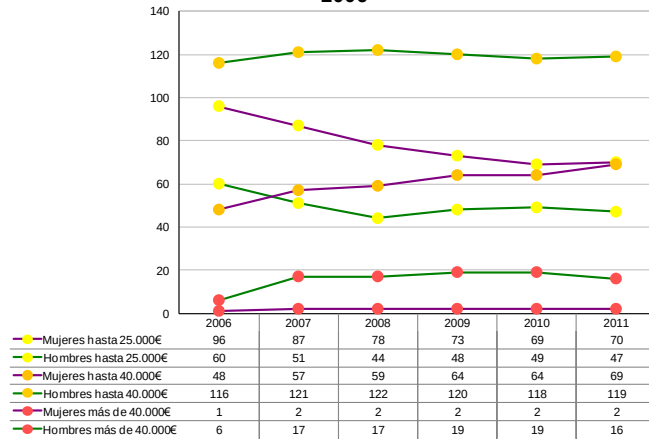
Porcentaje de Hombres PAS Laboral en cada tramo retributivo en 2011



Al igual que ocurre en gráficas anteriores, no se observan diferencias tan significativas dentro del mismo grupo sexual entre 2010 y 2011, como las que se dan al comparar las gráficas de hombres con las de mujeres.

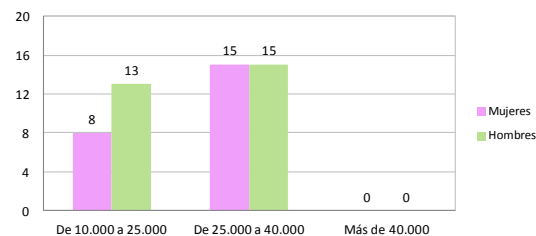
En relación al tramo retributivo intermedio, cabe señalar que en 2011 el 65% de hombres del PAS Laboral está situado en este tramo. Mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje desciende al 49%

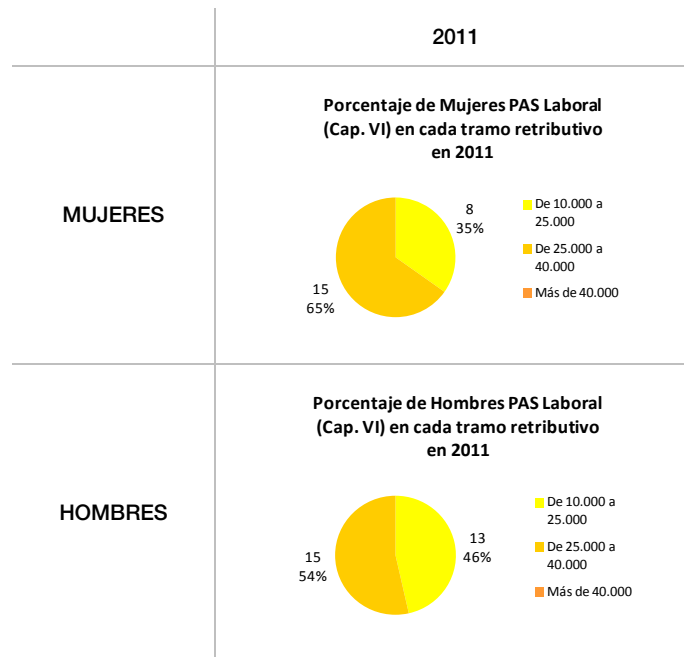
Evolución de las retribuciones medias del PAS Laboral desde 2006



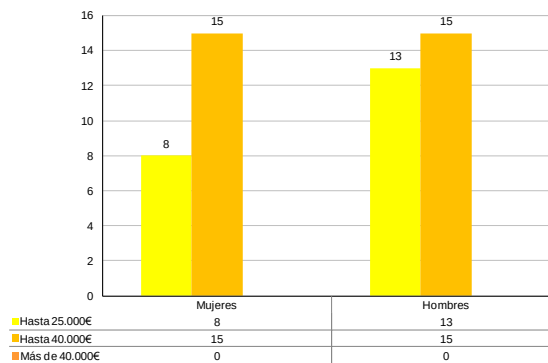
4.4.3 Retribuciones medias anuales del PAS Laboral (Cap. VI)

Distribución del PAS Laboral (Cap. VI) en cada tramo retributivo en 2011





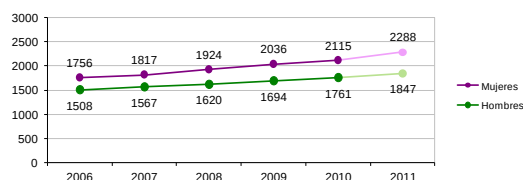
Retribuciones medias del PAS Laboral (Cap. VI) en 2011



Recuérdese que es la primera vez que se analiza este ítem, y por lo tanto no disponemos de datos comparativos.

4.4.4 Trienios del PAS

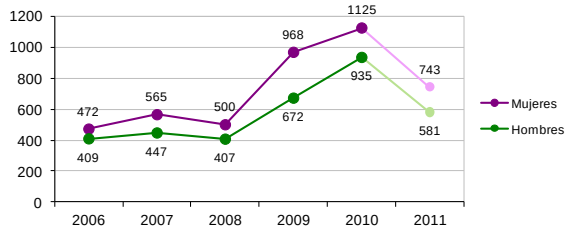
Evolución de trienios de PAS desde 2006



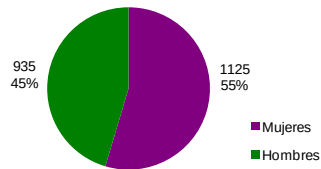
Tal como se apuntaba en el caso del PDI, la diferencia en cuanto al número de trienios puede ligarse a elementos objetivos como la mayor presencia femenina en este estamento y la antigüedad.

4.5 PARTICIPACIÓN DEL PAS EN CURSOS DE FORMACIÓN

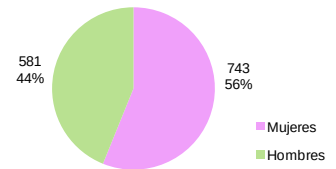
Evolución de la participación del PAS en cursos de formación desde 2006



Participación del PAS en cursos de formación en 2010



Participación del PAS en cursos de formación en 2011

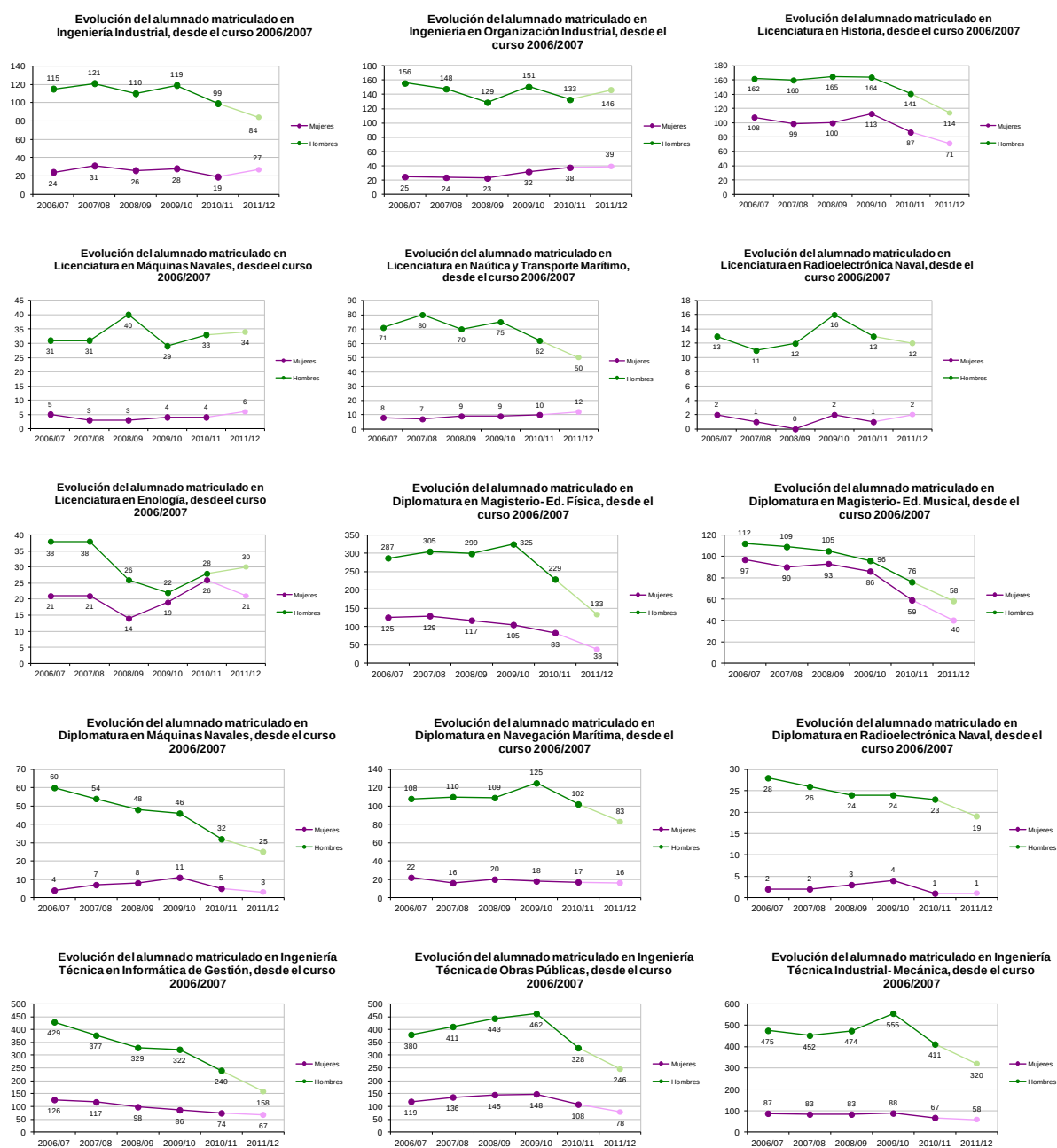


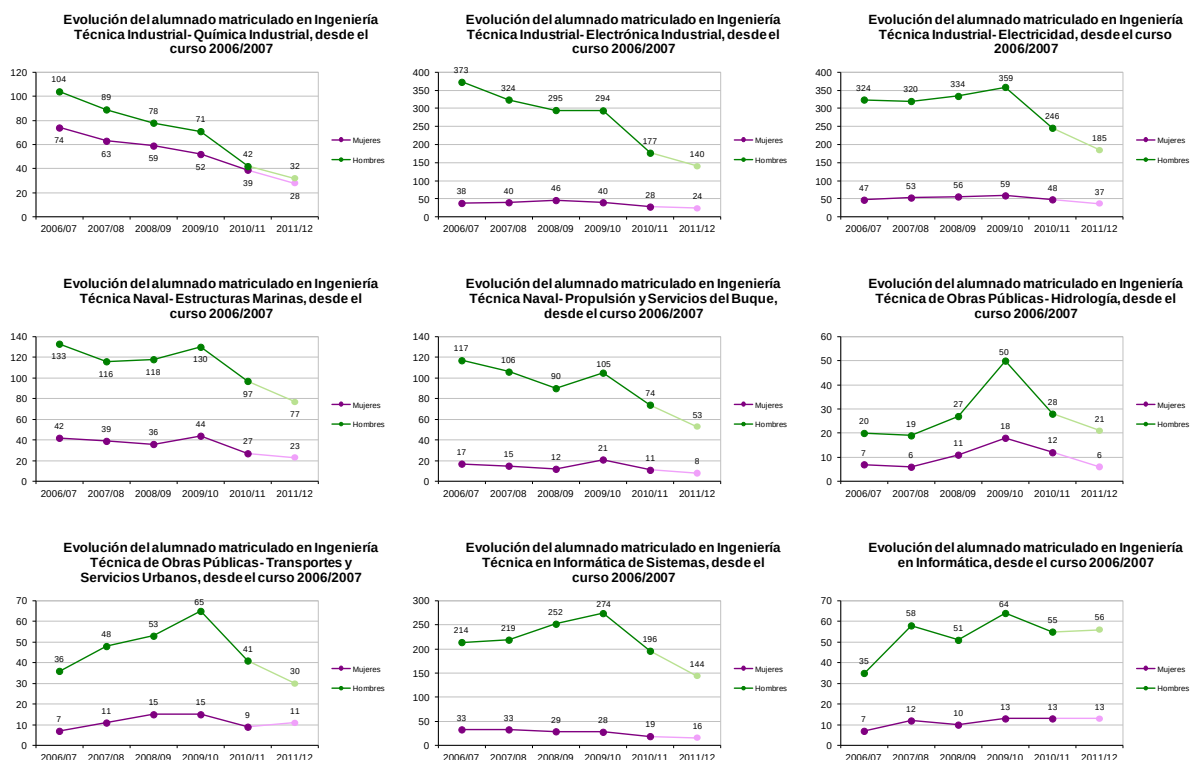
Como norma general se observa una mayor participación de mujeres que de hombres en cursos de formación, que podría estar relacionada con el mayor número de mujeres PAS (en índices de feminización: 1,20 para 2010 frente a 1,27 para 2011).

5. ALUMNADO

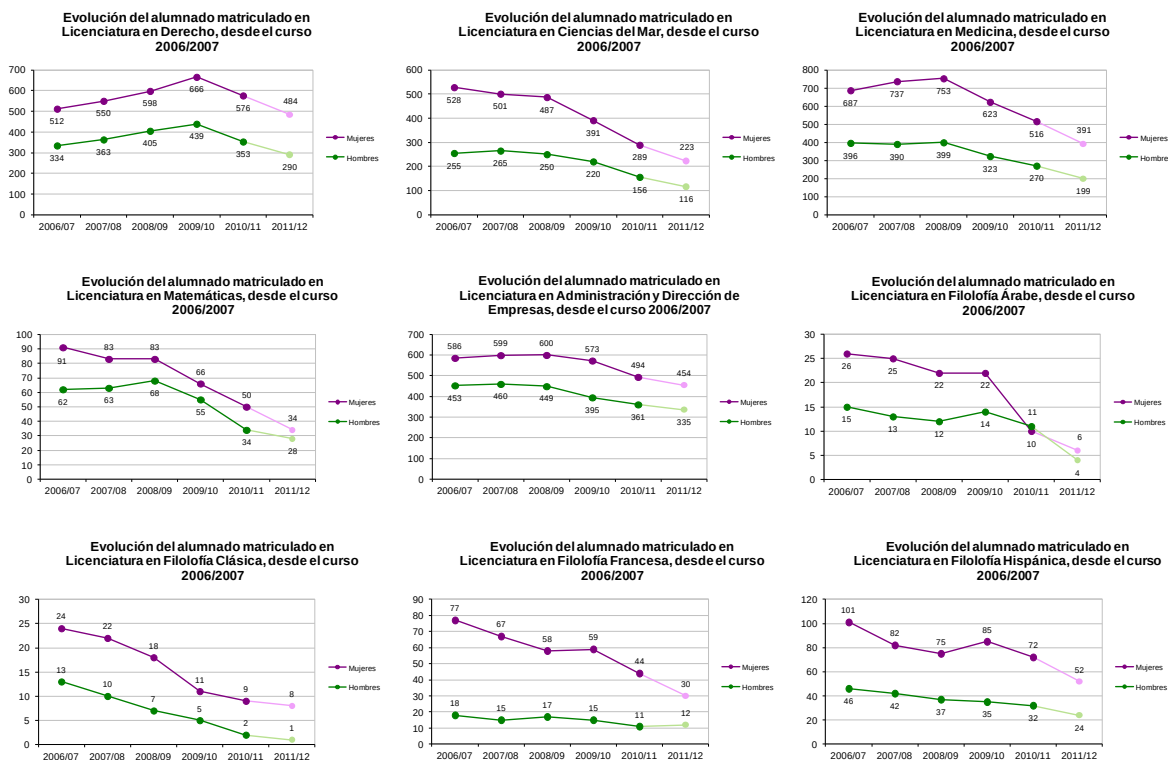
5.1 DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN 1º Y 2º CICLO, POR SEXO Y TITULACIÓN EN TITULACIONES A EXTINGUIR

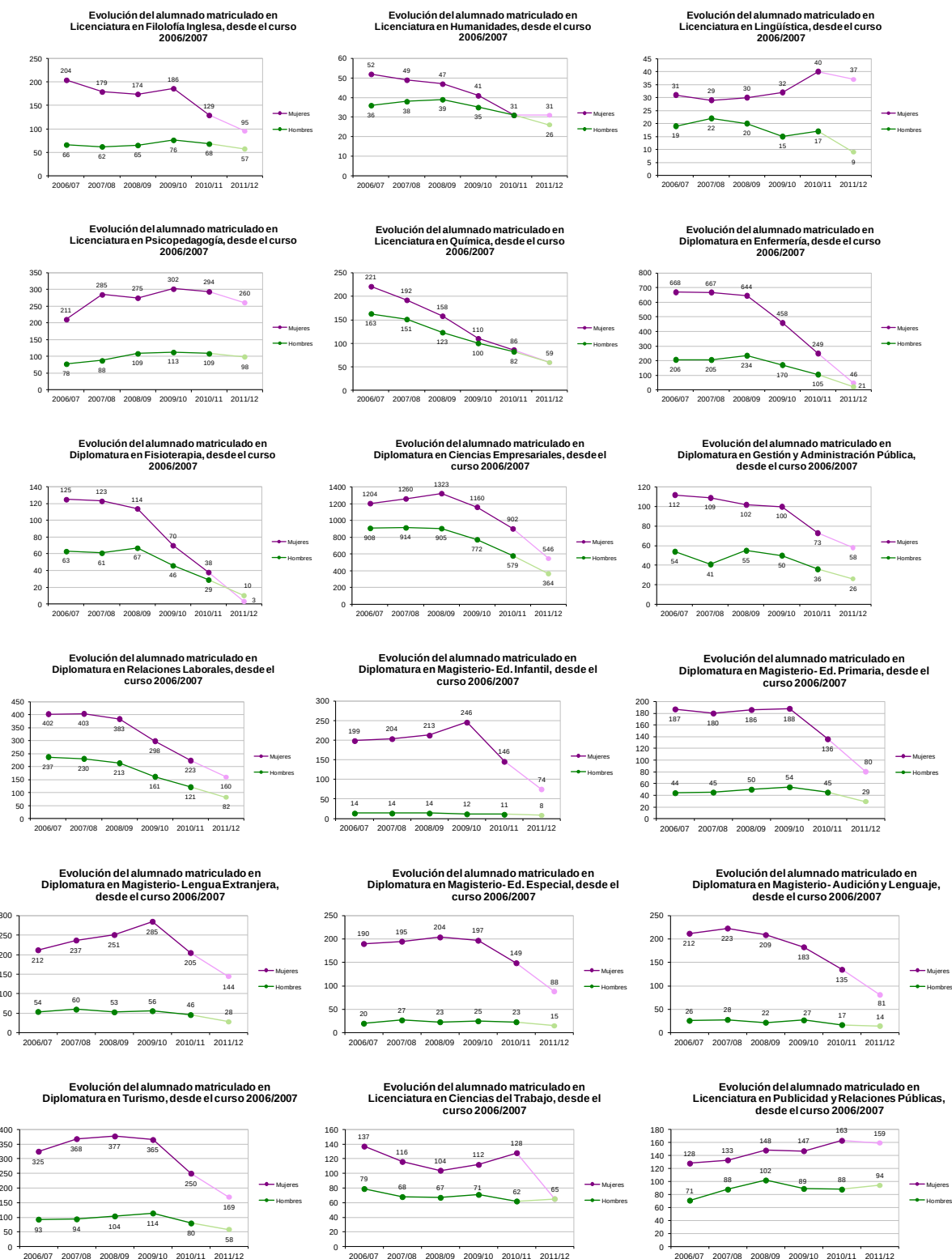
5.1.1 Titulaciones masculinizadas



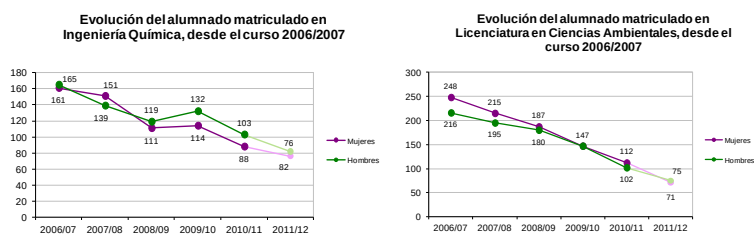


5.1.2 Titulaciones feminizadas





5.1.3 Titulaciones equilibradas o con tendencia a la equidad



En la mayoría de los casos tanto el número de alumnas como el alumnos ha descendido respecto del I Diagnóstico, debido a que son Planes de Estudio a extinguir.

Como puede apreciarse, la presencia de hombres y mujeres es muy similar a la de periodos anteriores.

ÍNDICES DE DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN 1º y 2º CICLO, POR SEXO Y TITULACIÓN

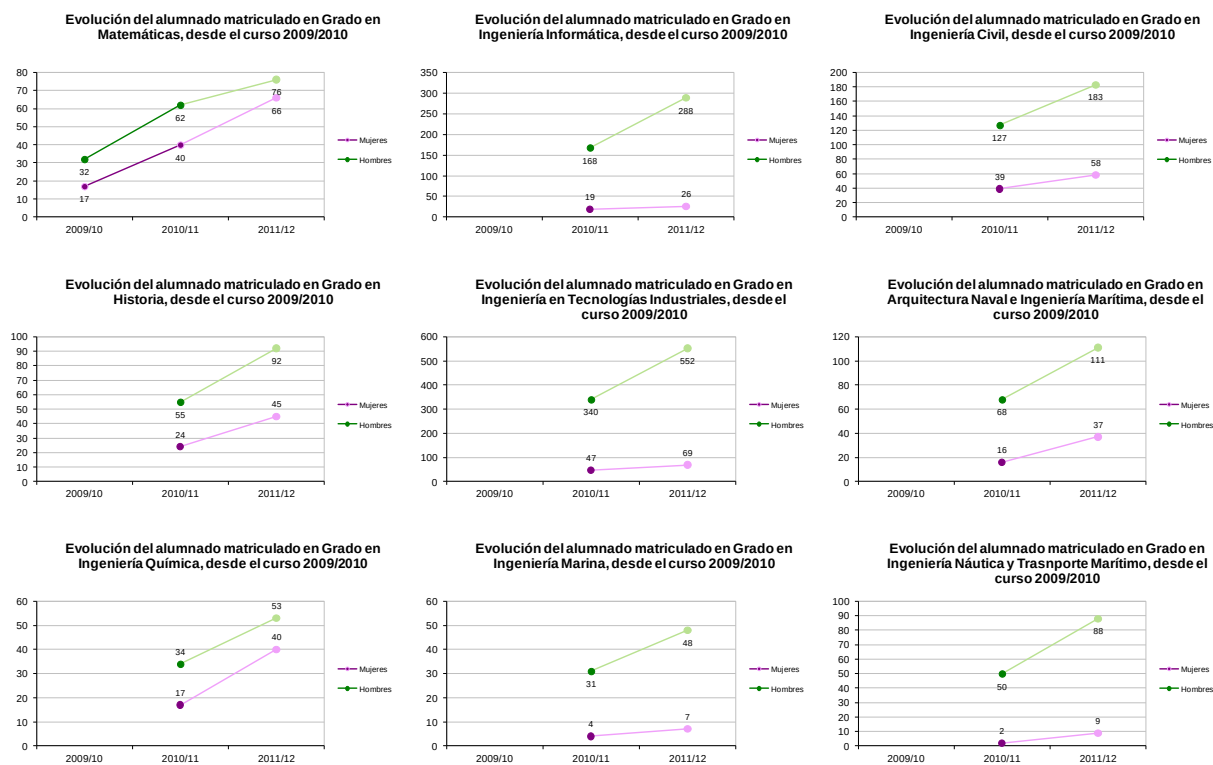
Titulación	Curso 2010-2011					Curso 2011-2012				
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Índice de Distribución	Porcentaje	Mujeres	Hombres	TOTAL	Índice de distribución	Porcentaje
Ingeniería Industrial	19	99	118	0,161	16,10%	27	84	111	0,243	24,30%
Ingeniería en Organización Industrial	38	133	171	0,222	22,20%	38	146	185	0,215	21,50%
Licenciatura en Historia	87	141	228	0,381	38,10%	71	114	185	0,383	38,30%
Licenciatura en Máquinas Navales	4	33	37	0,108	10,80%	6	34	40	0,15	15,00%
Licenciatura en Náutica y Transportes Marítimos	10	62	72	0,138	13,80%	12	50	62	0,193	19,30%
Licenciatura en Radioelectrónica Naval	1	13	14	0,07	7,00%	2	12	14	0,143	14,30%
Licenciatura en Enología	26	28	54	0,481	48,10%	21	30	51	0,412	41,20%
Diplomatura en Magisterio de Educación Física	83	229	312	0,266	26,60%	38	133	171	0,222	22,20%
Diplomatura en Magisterio de Educación Musical	59	76	135	0,437	43,70%	40	58	98	0,408	40,80%
Diplomatura en Máquinas Navales	5	32	37	0,135	13,50%	2	25	28	0,107	10,70%
Diplomatura en Navegación Marítima	17	102	119	0,143	14,30%	16	83	99	0,162	16,20%
Diplomatura en Radioelectrónica	1	23	24	0,042	4,20%	1	19	20	0,05	5,00%
Ingeniería Técnica en Informática de Gestión	74	240	314	0,236	23,60%	67	158	225	0,298	29,80%
Ingeniería Técnica de Obras Públicas	108	328	436	0,248	24,80%	78	246	324	0,241	24,10%
Ingeniería Técnica Industrial-Mecánica	67	411	478	0,1401	14,01%	58	320	378	0,153	15,30%
Ingeniería Técnica Industrial-Química Industrial	39	42	81	0,481	48,10%	28	32	60	0,467	46,70%
Ingeniería Técnica Industrial-Electrónica Industrial	28	177	205	0,137	13,75%	24	140	164	0,146	14,60%
Ingeniería Técnica Industrial-Electricidad	48	246	294	0,163	16,30%	37	185	222	0,167	16,70%
Ingeniería Técnica Naval Estructuras Marinas	27	97	124	0,218	21,80%	23	77	100	0,23	23,00%
Ingeniería Técnica Naval- Propulsión y Servicios de Buques	11	74	85	0,129	12,90%	8	53	61	0,131	13,10%
Ingeniería Técnica de Obras Públicas- Hidrología	12	28	40	0,3	30,00%	-	-	-	-	-
Ingeniería Técnica de Obras Públicas- Transportes y Servicios Urbanos	9	41	50	0,18	18,00%	11	30	41	0,268	26,80%
Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas	19	196	215	0,088	8,80%	16	144	160	0,1	10,00%
Ingeniería Técnica en Informática de Gestión	13	55	68	0,191	19,10%	13	56	69	0,188	18,80%
Licenciatura en Derecho	576	353	929	0,62	62,00%	484	290	774	0,625	62,50%
Licenciatura en Ciencias del Mar	289	156	445	0,649	64,90%	223	116	339	0,658	65,80%
Licenciatura en Medicina	516	270	786	0,656	65,50%	391	199	590	0,663	66,30%
Licenciatura en Matemáticas	50	34	84	0,595	59,50%	34	29	63	0,5397	53,97%
Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas	494	361	855	0,578	57,80%	454	335	789	0,575	57,50%
Licenciatura en Filología Árabe	10	11	21	0,476	47,60%	6	4	10	0,6	60%
licenciatura en Filología Clásica	9	2	11	0,818	81,80%	8	1	9	0,889	88,90%
Licenciatura en Filología Francesa	11	44	55	0,2	20,00%	52	24	76	0,684	68,40%

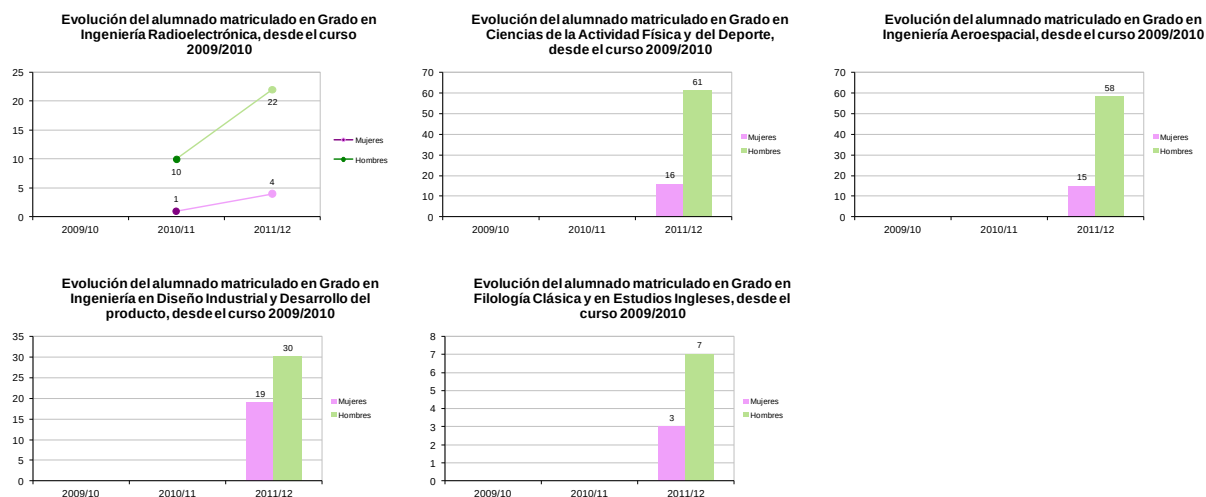
Licenciatura en Filología Inglesa	129	68	197	0,655	65,50%	95	57	152	0,625	62,50%
Licenciatura en Humanidades	31	31	62	0,5	50,00%	31	26	57	0,544	54,40%
Licenciatura en Lingüística	40	17	57	0,702	70,20%	37	9	46	0,804	80,40%
Licenciatura en Psicopedagogía	294	109	403	0,729	72,90%	260	98	358	0,726	72,60%
licenciatura en Química	86	82	168	0,512	51,20%	59	59	118	0,5	50,00%
Diplomatura en Enfermería	249	105	354	0,703	70,30%	46	21	67	0,687	68,70%
Diplomatura en Fisioterapia	38	29	67	0,567	56,70%	3	10	13	0,2308	23,08%
Diplomatura en Ciencias Empresariales	902	579	1482	0,609	60,90%	546	364	910	0,6	60,00%
Diplomatura en Gestión y Administración Pública	73	36	109	0,6697	66,97%	58	26	84	0,6904	69,04%
Diplomatura en Relaciones Laborales	223	121	344	0,648	64,80%	160	82	242	0,661	66,10%
Diplomatura en Magisterio de Educación Infantil	146	11	157	0,929	92,90%	74	8	82	0,902	90,20%
Diplomatura en Magisterio de Educación Primaria	136	45	181	0,751	75,10%	80	29	109	0,734	73,40%
Diplomatura en Magisterio de Lengua Extranjera	205	46	251	0,817	81,70%	144	28	172	0,837	83,70%
Diplomatura en Magisterio en Educación Especial	149	23	172	0,866	86,60%	88	15	103	0,854	85,40%
Diplomatura en Magisterio de Audición y Lenguaje	135	17	152	0,888	88,80%	81	14	95	0,853	85,30%
Diplomatura en Turismo	250	80	330	0,758	75,80%	169	58	227	0,744	74,40%
Licenciatura en Ciencias del Trabajo	128	62	190	0,673	67,30%	65	65	130	0,5	50,00%
Licenciatura en Publicidades y Relaciones Públicas	163	88	251	0,649	64,90%	159	94	253	0,628	62,80%
Ingeniería Química	88	103	191	0,4607	46,07%	82	76	158	0,519	51,90%
Licenciatura en Ciencias Ambientales	112	102	214	0,523	52,30%	71	75	146	0,486	48,60%

Cuadro N°. 5

5.2 DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN GRADO, POR SEXO Y TITULACIÓN

5.2.1 Titulaciones masculinizadas

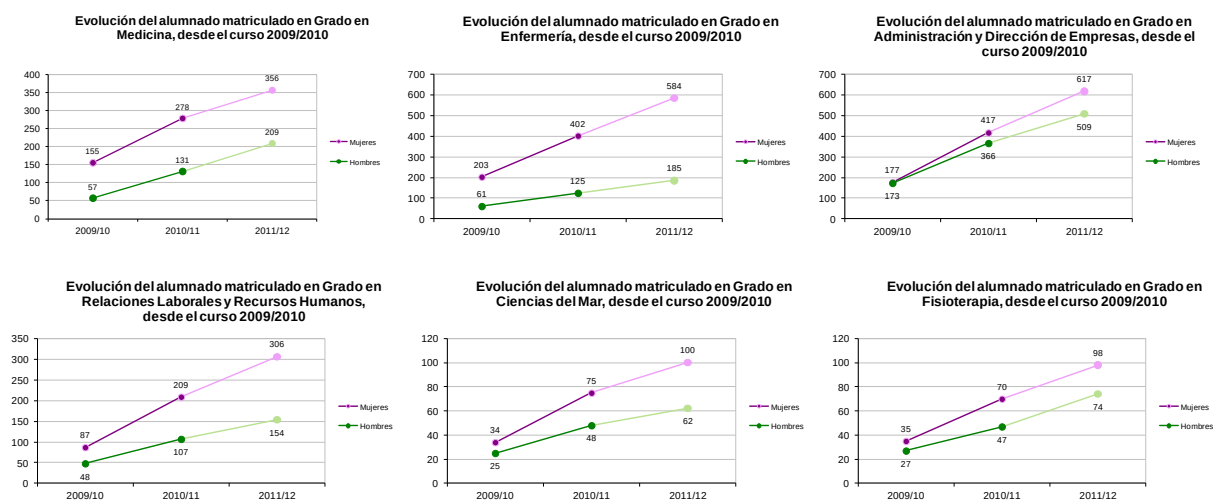




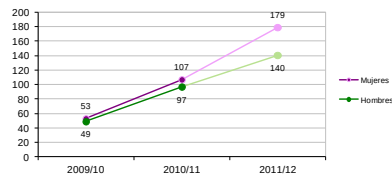
En relación al I Diagnóstico es factible apreciar que la implantación de nuevas titulaciones ha generado un incremento en el número de titulaciones masculinizadas. La única que aparecía en el I Diagnóstico era el Grado en Matemáticas, que continúa con una tendencia masculinizada, lo cual contrasta con la tendencia feminizada que presentan los datos relativos a la Licenciatura en Matemáticas.

Ocurre lo mismo en el caso de la Ingeniería Química, que tenía una composición bastante cercana al equilibrio en el Plan Antiguo, y se ha venido a masculinizar con la implantación del nuevo Plan.

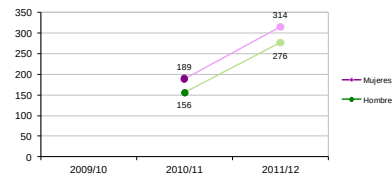
5.2.2 Titulaciones feminizadas



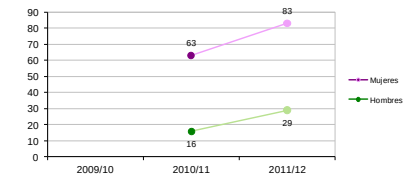
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Finanzas y Contabilidad, desde el curso 2009/2010



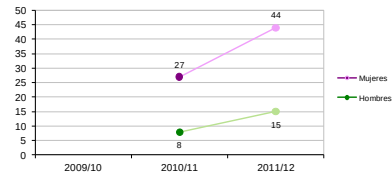
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Derecho, desde el curso 2009/2010



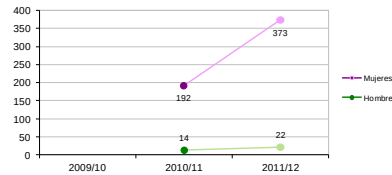
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Estudios Ingleses, desde el curso 2009/2010



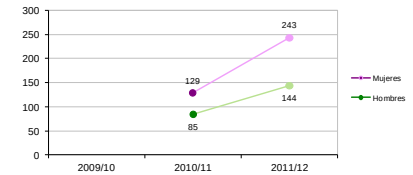
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Estudios Franceses, desde el curso 2009/2010



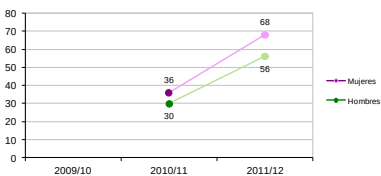
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Educación Infantil, desde el curso 2009/2010



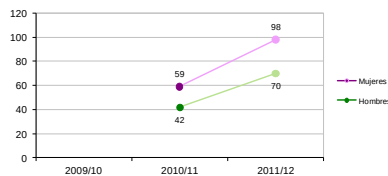
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Educación Primaria, desde el curso 2009/2010



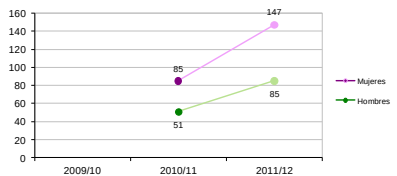
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Gestión y Administración Pública, desde el curso 2009/2010



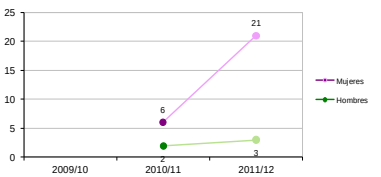
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Publicidad y Relaciones Públicas, desde el curso 2009/2010



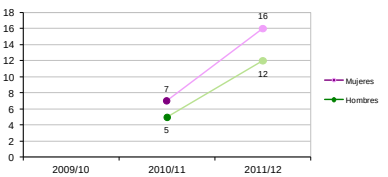
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Turismo, desde el curso 2009/2010



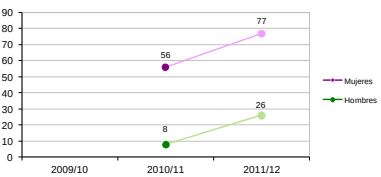
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Estudios Árabes e Islámicos, desde el curso 2009/2010



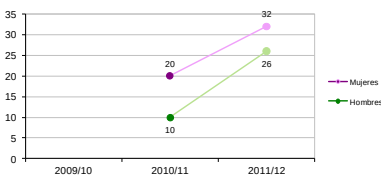
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Filología Clásica, desde el curso 2009/2010



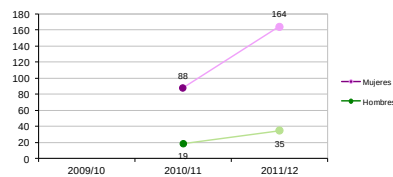
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Filología Hispánica, desde el curso 2009/2010



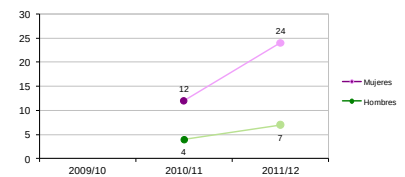
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Humanidades, desde el curso 2009/2010



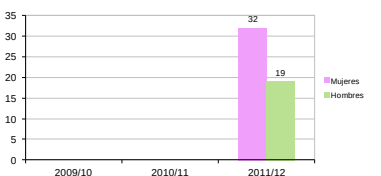
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Trabajo Social, desde el curso 2009/2010



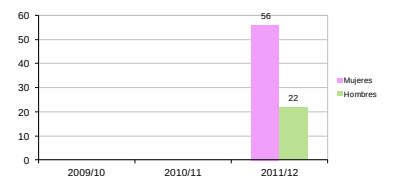
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Lingüística y Lenguas Aplicadas, desde el curso 2009/2010



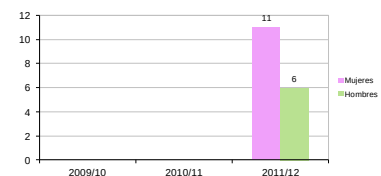
Evolución del alumnado matriculado en Grado en Biotecnología, desde el curso 2009/2010

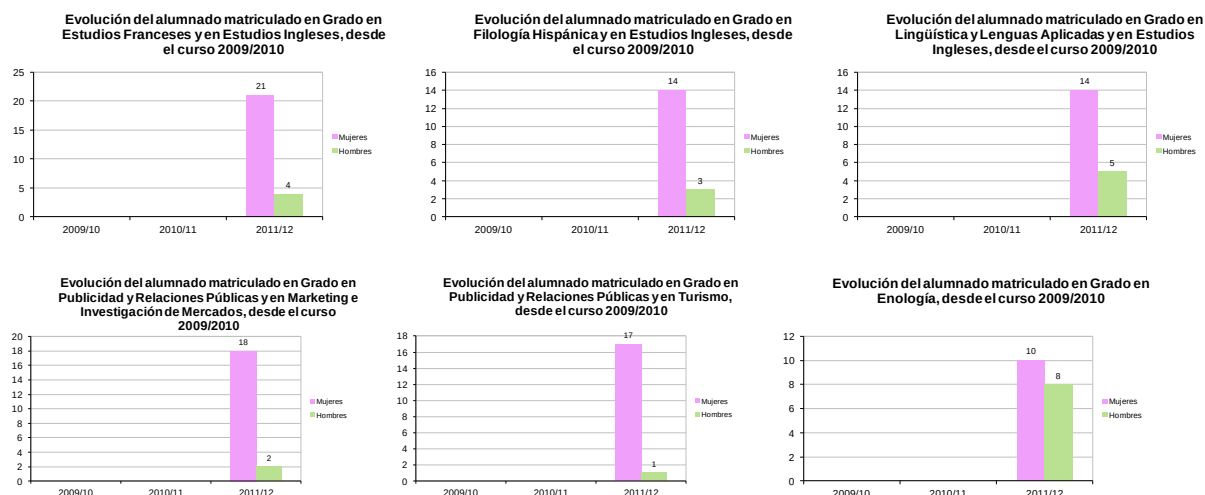


Evolución del alumnado matriculado en Grado en Psicología, desde el curso 2009/2010



Evolución del alumnado matriculado en Grado en Estudios Árabes e Islámicos y en Estudios Ingleses, desde el curso 2009/2010

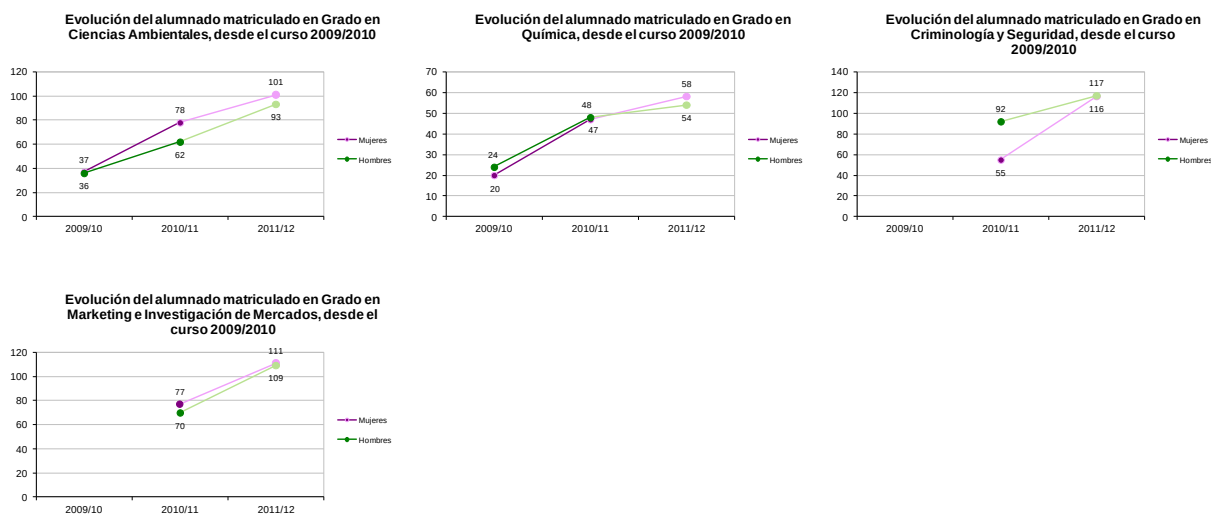




Todos los Planes nuevos implantados en 2009 o en 2010 continúan con la tendencia inicial, generalmente marcando aún más la distancia entre el número de hombres y el de mujeres.

Cabe destacar que algunos Grados que en el I Diagnóstico aparecían como equilibrados, vuelven a retomar la tendencia que tenían en los antiguos Planes. Es lo que ocurre por ejemplo con el Grado de Administración y Dirección de Empresas o con el de Finanzas y Contabilidad cuyo alumnado vuelve a ser mayoritariamente femenino.

5.2.3 Titulaciones equilibradas o con tendencia a la equidad



Tal y como se comentó en el caso de los Grados masculinizados, la implantación de nuevas titulaciones ha generado un incremento en el número de titulaciones cercanas al equilibrio.

ÍNDICES DE DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN GRADO, POR SEXO Y TITULACIÓN

Titulación	Curso 2010-2011					Curso 2011-2012				
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Índice de Distribución	Porcentaje	Mujeres	Hombres	TOTAL	Índice de distribución	Porcentaje
Grado en Matemáticas	40	62	102	0,392	39,20%	66	76	142	0,465	46,50%
Grado en Ingeniería Informática	19	168	187	0,102	10,20%	26	288	314	0,083	8,30%
grado en Ingeniería Civil	39	127	166	0,235	23,50%	58	183	241	0,241	2,41%

Grado en Historia	24	55	79	0,304	30,40%	45	92	137	0,328	32,80%
Grado en Ingeniería en Tecnología Industriales	47	340	387	0,121	12,10%	69	552	621	0,111	11,10%
Grado en Arquitectura Naval e Ingeniería Marítima	16	68	84	0,1904	19,04%	37	111	148	0,25	25,00%
Grado en Ingeniería Química	17	34	51	0,333	33,30%	40	53	93	0,4301	43,01%
Grado en Ingeniería Marina	4	34	38	0,105	10,50%	7	48	55	0,127	12,70%
Grado en Ingeniería Náutica y Transporte Marítimo	2	50	52	0,0385	3,85%	9	88	97	0,0928	9,28%
Grado en Ingeniería Radioelectrónica	1	10	11	0,09	9,00%	4	22	26	0,154	15,40%
Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte	-	-	-	-	-	16	61	77	0,2078	20,78%
Grado en Ingeniería Aeroespacial	-	-	-	-	-	15	58	73	0,205	20,50%
Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo del Producto	-	-	-	-	-	19	30	49	0,388	38,80%
Grado en Filología Clásica y en Estudios Ingleses	-	-	-	-	-	3	7	10	0,3	30,00%
Grado en Medicina	278	131	409	0,6797	67,97%	356	209	565	0,6301	63,01%
Grado en Enfermería	402	125	527	0,763	76,30%	584	185	769	0,759	75,90%
Grado en Administración y Dirección de Empresas	417	366	783	0,533	53,30%	617	509	1126	0,548	54,80%
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	209	107	316	0,661	66,10%	306	154	460	0,665	66,50%
Grado en Ciencias del Mar	75	48	123	0,6098	60,98%	100	62	162	0,617	61,70%
Grado en Fisioterapia	70	47	117	0,598	59,80%	98	74	172	0,5698	56,98%
Grado en Finanzas y Contabilidad	107	97	204	0,525	52,50%	179	140	319	0,561	56,10%
Grado en Derecho	189	156	345	0,548	54,80%	314	276	590	0,532	53,20%
Grado en Estudios Ingleses	63	16	79	0,797	79,70%	83	29	112	0,741	74,10%
Grado en Estudios Franceses	27	8	35	0,771	77,10%	44	15	59	0,746	74,60%
Grado en Educación Infantil	192	14	206	0,932	93,20%	373	22	395	0,944	94,40%
Grado en Educación Primaria	129	85	214	0,603	60,30%	243	144	387	0,628	62,80%
Grado en Gestión y Administración Pública	36	30	66	0,545	54,50%	68	56	124	0,546	54,60%
Grado en Publicidad y Relaciones Públicas	59	42	101	0,584	58,40%	98	70	168	0,536	53,60%
Grado en Turismo	85	51	136	0,625	62,50%	147	85	232	0,634	63,40%
Grado en Estudios Árabes e Islámicos	6	2	8	0,75	75,00%	21	3	24	0,875	87,50%
Grado en Filología Clásica	7	5	12	0,583	58,30%	16	12	28	0,571	57,10%
Grado en Filología Hispánica	56	8	64	0,875	87,50%	77	26	103	0,748	74,80%
Grado en Humanidades	20	10	30	0,667	66,70%	32	26	58	0,552	55,20%
Grado en Trabajo Social	88	19	107	0,822	82,20%	164	35	199	0,824	82,40%
Grado en Lingüísticas y Lenguas Aplicadas	12	4	16	0,75	75,00%	24	7	31	0,774	77,40%
Grado en Biotecnología	-	-	-	-	-	32	19	51	0,627	62,70%
Grado en Psicología	-	-	-	-	-	56	22	78	0,718	71,80%
Grado en Estudios Árabes e Islámicos y Estudios en Inglés	-	-	-	-	-	11	6	17	0,647	64,70%
Grado en Estudios Franceses y en Estudios Ingleses	-	-	-	-	-	21	4	25	0,84	84,00%
Grado en Filología Hispánica y en Estudios Ingleses	-	-	-	-	-	14	3	17	0,824	82,40%
Grado en Lingüística y Lenguas Aplicadas y en Estudios Ingleses	-	-	-	-	-	14	5	19	0,737	73,70%
Grado en Publicidad y Relaciones Públicas y en Marketing e Investigación de Mercados	-	-	-	-	-	18	2	20	0,9	90,00%
Grado en Publicidad y Relaciones Públicas y Turismo	-	-	-	-	-	17	1	18	0,944	94,40%
Grado en Enología	-	-	-	-	-	10	8	18	0,556	55,60%
Grado en Ciencias Ambientales	78	62	140	0,557	55,70%	101	93	194	0,5206	52,06%
Grado en Química	47	48	95	0,4796	47,96%	58	54	112	0,518	51,80%

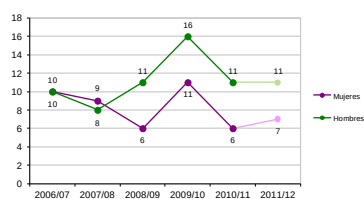
Grado en Criminología y Seguridad	55	92	147	0,374	37,40%	116	117	233	0,498	49,80%
Grado en Marketing e Investigación de Mercados	77	70	147	0,524	52,40%	111	109	220	0,5045	50,45%

Cuadro N°. 6

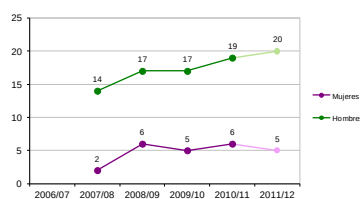
5.3 DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN MASTER, POR SEXO Y TITULACIÓN

5.3.1 Titulaciones masculinizadas

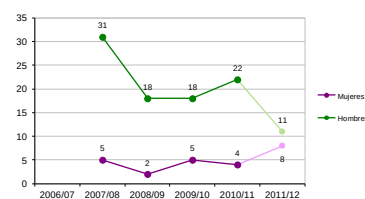
Evolución del alumnado matriculado en Master en Ciencia y Tecnologías Químicas, desde el curso 2006/2007



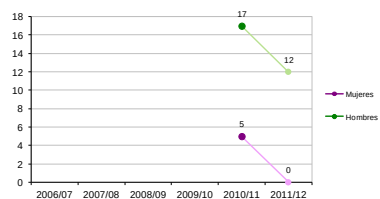
Evolución del alumnado matriculado en Master en Ingeniería de Fabricación, desde el curso 2006/2007



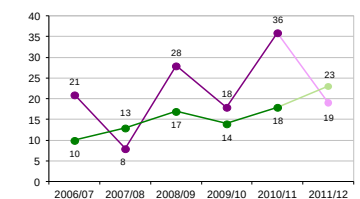
Evolución del alumnado matriculado en Master en Gestión y Evaluación de la Contaminación Acústica, desde el curso 2006/2007



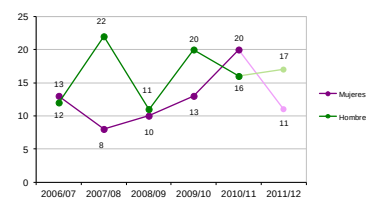
Evolución del alumnado matriculado en Master en Modulo Computacional en Ingeniería, desde el curso 2006/2007



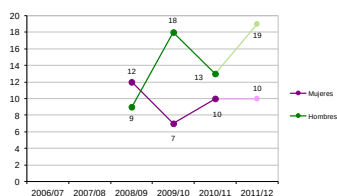
Evolución del alumnado matriculado en Master en Estudios Hispánicos, desde el curso 2006/2007



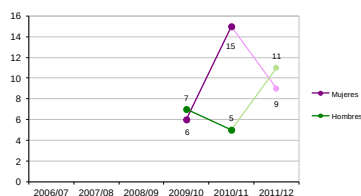
Evolución del alumnado matriculado en Master en Administración de Empresas, desde el curso 2006/2007



Evolución del alumnado matriculado en Master en Gestión Portuaria y Logística, desde el curso 2006/2007

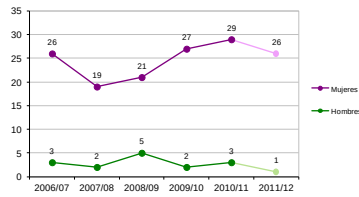


Evolución del alumnado matriculado en Master en Biomedicina, desde el curso 2006/2007

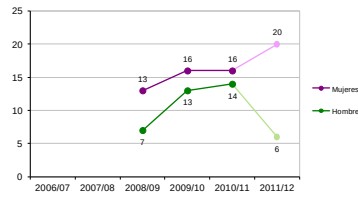


5.3.2 Titulaciones feminizadas

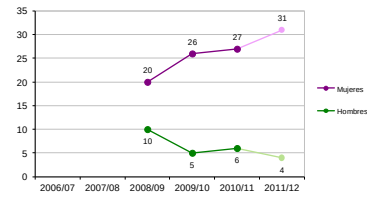
Evolución del alumnado matriculado en Master en Género, Identidad y Ciudadanía, desde el curso 2006/2007



Evolución del alumnado matriculado en Master en Dirección de Recursos Humanos, desde el curso 2006/2007



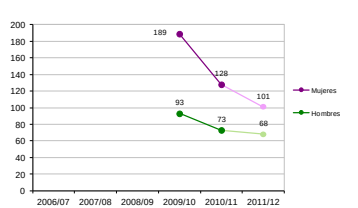
Evolución del alumnado matriculado en Master en Intervención Psicológica en Contextos de Riesgo, desde el curso 2006/2007



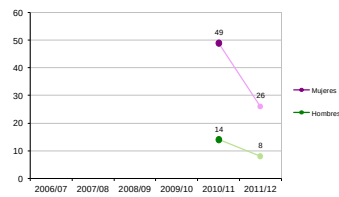
Evolución del alumnado matriculado en Master en Orientación y Evaluación Socioeducativas, desde el curso 2006/2007



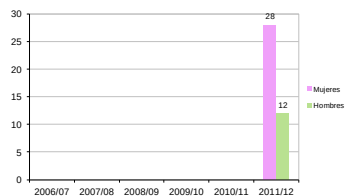
Evolución del alumnado matriculado en Master en Profesorado de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato, FP y Enseñanza de Idiomas, desde el curso 2006/2007



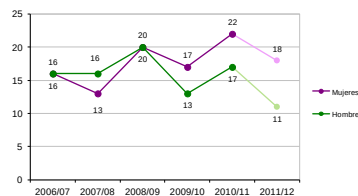
Evolución del alumnado matriculado en Master en Gestión de Conflictos a través de la Mediación, desde el curso 2006/2007



Evolución del alumnado matriculado en Master en Dirección Turística (Tourism Management), desde el curso 2006/2007



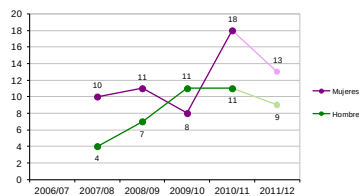
Evolución del alumnado matriculado en Master en Gestión Integral del Agua, desde el curso 2006/2007



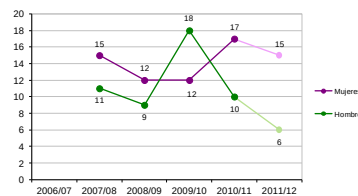
Evolución del alumnado matriculado en Master en Oceanografía, desde el curso 2006/2007



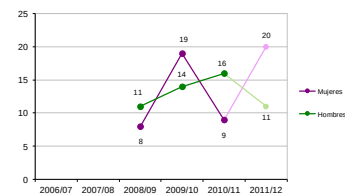
Evolución del alumnado matriculado en Master en Gestión Integrada en Áreas Litorales, desde el curso 2006/2007



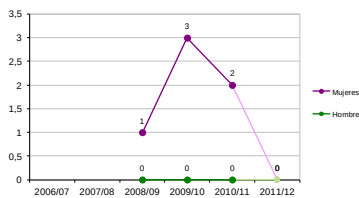
Evolución del alumnado matriculado en Master en Acuicultura y Pesca: Recursos Marinos y Sostenibilidad, desde el curso 2006/2007



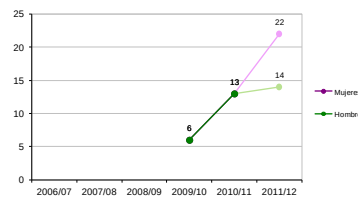
Evolución del alumnado matriculado en Master en Contabilidad y Auditoría, desde el curso 2006/2007



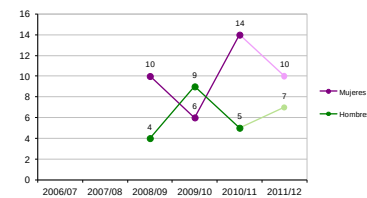
Evolución del alumnado matriculado en Master Erasmus Mundus en Calidad en Laboratorios Analíticos, desde el curso 2006/2007



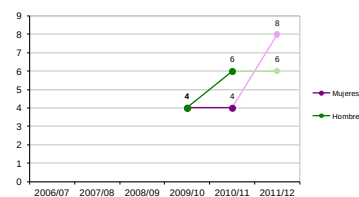
Evolución del alumnado matriculado en Master en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos, desde el curso 2006/2007



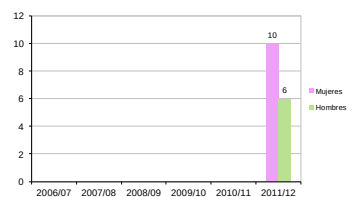
Evolución del alumnado matriculado en Master en Economía y Desarrollo Territorial, desde el curso 2006/2007



Evolución del alumnado matriculado en Master en Educador/a Ambiental, desde el curso 2006/2007

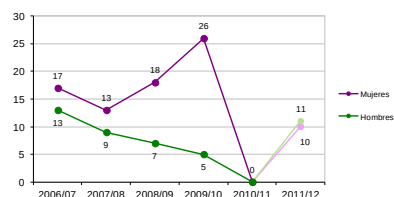


Evolución del alumnado matriculado en Master en Gestión y Administración Pública, desde el curso 2006/2007

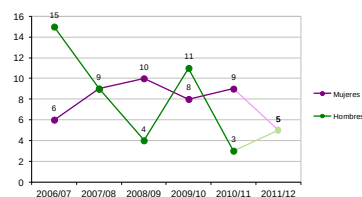


5.3.3 Titulaciones equilibradas o con tendencia a la equidad

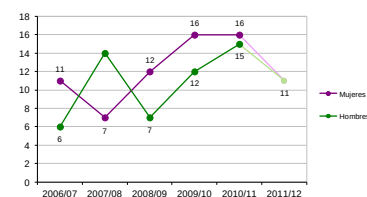
Evolución del alumnado matriculado en Master en Patrimonio Histórico Arqueológico, desde el curso 2006/2007



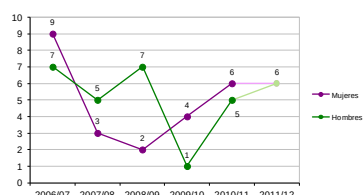
Evolución del alumnado matriculado en Master en Vitivinicultura en Climas Cálidos, desde el curso 2006/2007



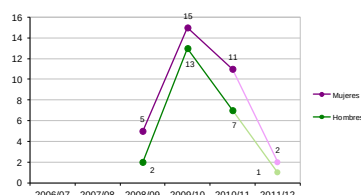
Evolución del alumnado matriculado en Master en Agroalimentación, desde el curso 2006/2007



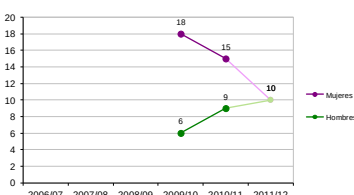
Evolución del alumnado matriculado en Master en Matemáticas, desde el curso 2006/2007



Evolución del alumnado matriculado en Master Erasmus Mundus en Gestión de Aguas y Costas, desde el curso 2006/2007



Evolución del alumnado matriculado en Master en Gestión Estratégica e Innovación en Comunicación, desde el curso 2006/2007



ÍNDICES DE DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN MASTER, POR SEXO Y TITULACIÓN

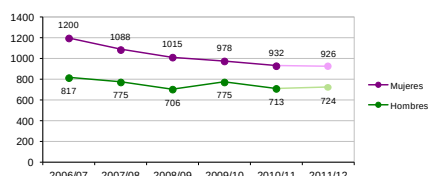
Titulación	Curso 2010-2011					Curso 2011-2012				
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Índice de Distribución	Porcentaje	Mujeres	Hombres	TOTAL	Índice de distribución	Porcentaje
Máster en Ciencias y Tecnologías Químicas	6	11	17	0,353	35,30%	7	11	18	0,389	38,90%
Máster en Ingeniería de Fabricación	6	19	25	0,24	24,00%	5	20	25	0,2	20,00%
Máster en Gestión y Evaluación de la Contaminación Acústica	4	22	26	0,154	15,40%	8	11	19	0,421	42,10%
Máster en Modulado Computacional en Ingeniería	5	17	22	0,227	22,70%	0	12	12	0	0
máster en Estudios Hispánicos	36	18	54	0,667	66,70%	19	23	42	0,452	45,20%
Máster en Administración de Empresas	20	16	36	0,556	55,60%	11	17	28	0,392	39,20%
Máster en Gestión Portuaria y Logística	10	13	23	0,435	43,50%	10	19	29	0,345	34,50%
Máster en Biomedicina	15	5	20	0,75	75,00%	9	11	20	0,45	45,00%
Máster en Género, Identidad y Ciudadanía	29	3	32	0,906	90,60%	26	1	27	0,963	96,30%
Máster en Dirección de Recursos Humanos	16	14	30	0,5333	53,33%	20	6	26	0,769	76,90%
Máster en intervención psicológica en contextos de riesgos	27	6	33	0,8181	81,81%	31	4	35	0,8857	88,57%
Máster en orientación y evaluación socioeducativas	19	5	24	0,7917	79,16%	17	6	23	0,7391	73,91%
Máster en Profesorado de Educación Enseñanza Obligatoria, Bachillerato, FP y Enseñanza de Idiomas	128	73	201	0,6368	63,68%	101	68	169	0,5976	59,76%
Máster en Gestión del Conflicto a través de la Mediación	49	14	63	0,7778	77,78%	26	8	34	0,7647	76,47%
Máster en Dirección Turística	-	-	-	-	-	28	12	40	0,7	70,00%
Máster en Gestión Integral del Agua	22	17	39	0,5641	56,41%	18	11	29	0,6207	62,07%
Máster en Oceanografía	14	4	18	0,7778	77,78%	20	11	31	0,6452	64,52%
Máster en Gestión Integrada en Áreas Litorales	18	11	29	0,4615	46,15%	13	9	22	0,5909	59,09%
Máster en Acuicultura y Pesca: Recursos Marinos y Sostenibilidad	17	10	27	0,6296	62,96%	15	6	21	0,7133	71,33%
Máster en Contabilidad y Auditoría	9	16	25	0,36	36,00%	20	11	31	0,6452	64,52%
Máster Erasmus Mundu en Calidad en Laboratorios Analíticos	2	0	2	1	100,00%	0	0	0	0	0
Máster en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos	13	13	26	0,5	50,00%	22	14	36	0,6111	61,11%
Máster en Economía y en Desarrollo Territorial	14	5	19	0,7368	73,68%	10	7	17	0,5882	58,82%

Máster en Educador/a Ambiental	4	6	10	0,4	40,00%	8	6	14	0,5714	57,14%
Máster en Gestión y Administración Pública	-	-	-	-	-	10	6	16	0,625	62,50%
Máster en Patrimonio Histórico-Arqueológico	0	0	0	0	0,00%	10	11	21	0,476	47,60%
Máster en Vitivinicultura en Climas Cálidos	9	3	12	0,75	75,00%	5	5	10	0,5	50,00%
Máster en Agroalimentación	16	15	31	0,516	51,6	11	11	22	0,5	50,00%
Máster en Matemáticas	6	5	11	0,545	54,50%	6	6	12	0,5	50,00%
Máster Erasmus Mundu en Gestión de Aguas y Costas	11	7	18	0,611	61,10%	2	1	3	0,667	66,70%
Máster en Gestión Estratégica e Innovación en Comunicación	15	9	24	0,625	62,50%	10	10	20	0,5	50,00%

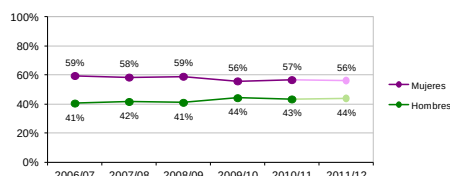
Cuadro N°. 7

5.4 DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN LA UCA, POR SEXO Y RAMA

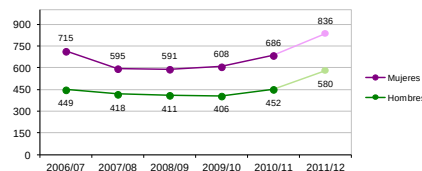
Evolución del alumnado UCA matriculado en la
rama Experimental, desde el curso 2006/2007



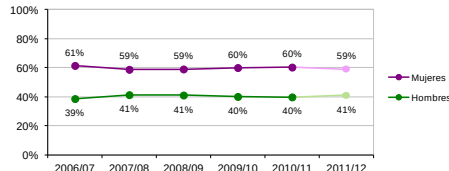
Evolución del alumnado UCA matriculado en la rama
Experimental, desde el curso 2006/2007



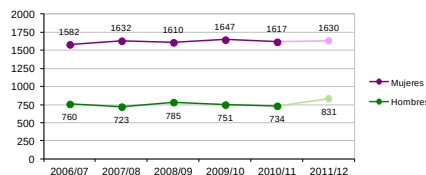
Evolución del alumnado UCA matriculado en la rama
de Humanidades, desde el curso 2006/2007



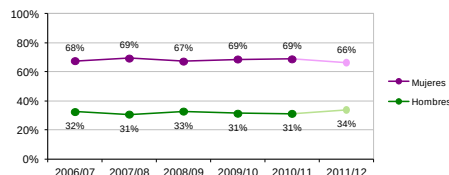
Evolución del alumnado UCA matriculado en la rama
de Humanidades, desde el curso 2006/2007



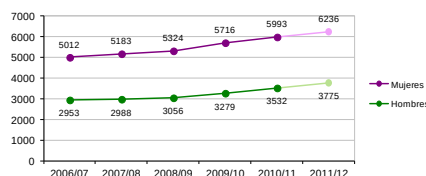
Evolución del alumnado UCA matriculado en la
rama de Salud, desde el curso 2006/2007



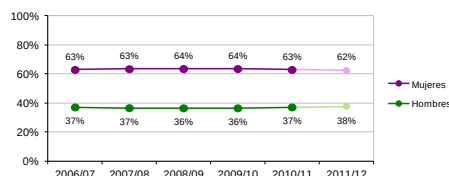
Evolución del alumnado UCA matriculado en la
rama de Salud, desde el curso 2006/2007

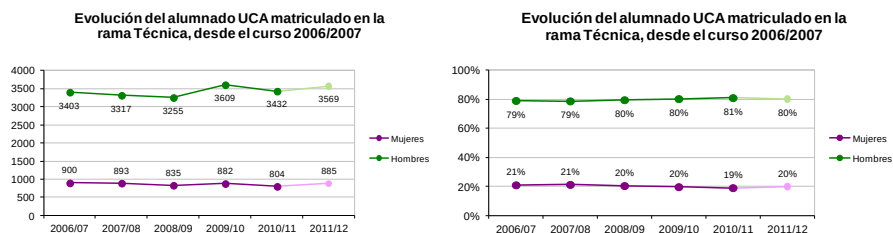


Evolución del alumnado UCA matriculado en la
rama Social y Jurídica, desde el curso 2006/2007



Evolución del alumnado UCA matriculado en la
rama Social y Jurídica, desde el curso 2006/2007





Como puede verse, la única rama con mayor presencia de hombres que de mujeres es la rama técnica, con una proporción en 2011-2012 de 1 mujer por cada 4 hombres.

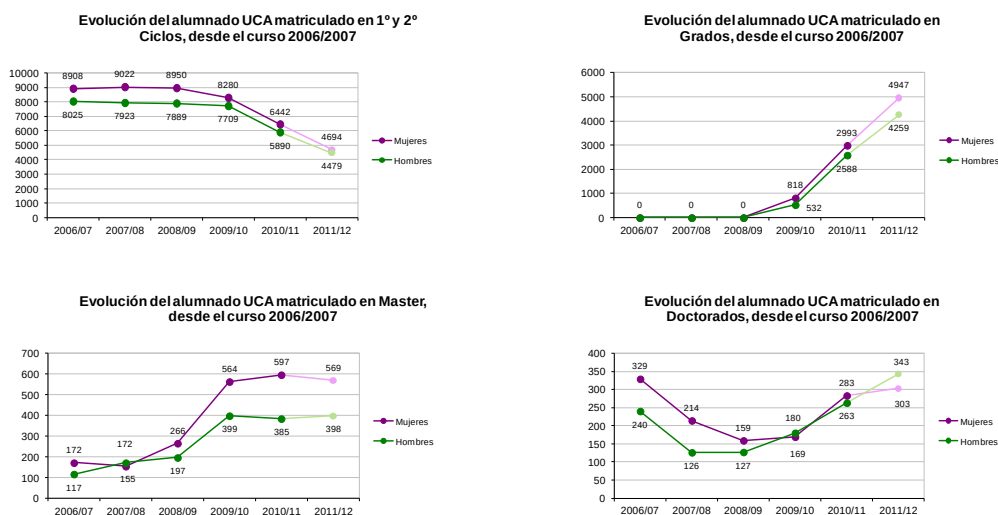
También en la rama de Salud y en la Social y Jurídica los niveles porcentuales están fuera de la paridad, pero en este caso debido a la sobrerrepresentación femenina.

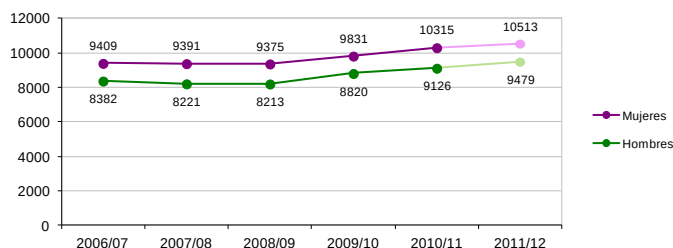
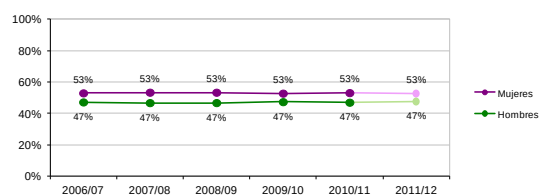
La tendencia en cada rama sigue siendo similar a la de periodos anteriores.

ÍNDICES DE DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN LA UCA, POR SEXO Y RAMA										
Rama	Curso 2010-2011					Curso 2011-2012				
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Índice de Distribución	Porcentaje	Mujeres	Hombres	TOTAL	Índice de distribución	Porcentaje
Experimental	932	713	1645	0,5666	56,66%	926	724	1690	0,5479	54,79%
Humanidades	686	432	1118	0,6136	61,36%	836	580	1416	0,5904	59,04%
Salud	1617	734	2351	0,6878	68,78%	1630	831	2461	0,6623	66,23%
Social y jurídica	5993	3532	9525	0,6292	62,92%	6236	3775	10011	0,6229	62,29%
Técnica	804	3432	4236	0,1898	18,98%	885	3569	4454	0,1987	19,87%

Cuadro N°. 8

5.5 DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN LA UCA, POR SEXO Y NIVEL



Evolución del alumnado matriculado en la UCA desde el curso 2006/2007**Evolución del alumnado matriculado en la UCA desde el curso 2006/2007**

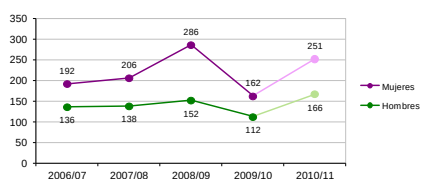
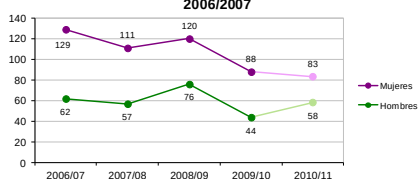
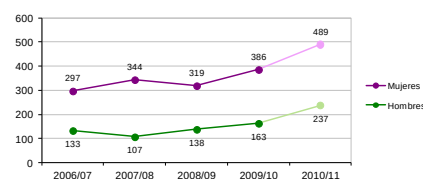
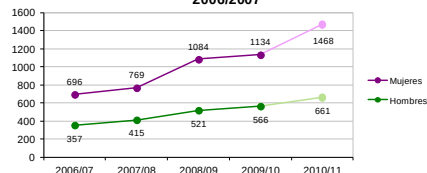
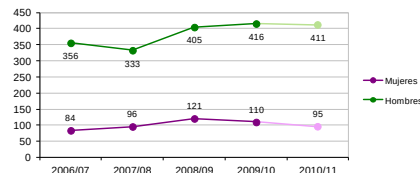
En todos los niveles excepto en Doctorado, es mayoritaria la presencia femenina.

ÍNDICES DE DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO MASTRICULADO EN LA UCA, POR SEXO Y NIVEL

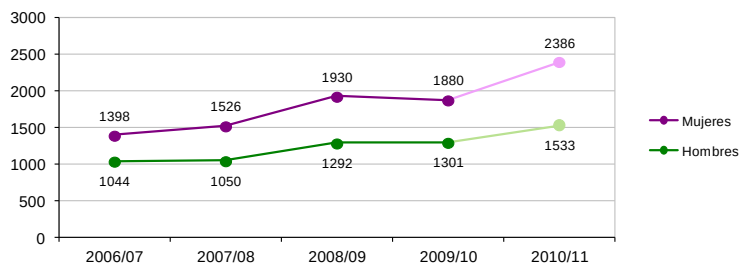
Nivel	Curso 2010-2011					Curso 2011-2012				
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Índice de Distribución	Porcentaje	Mujeres	Hombres	TOTAL	Índice de distribución	Porcentaje
1º y 2º ciclo	6442	5890	12332	0,5224	52,24%	4694	4479	9173	0,5117	51,17%
Grados	2993	2588	5581	0,5863	58,63%	4947	4259	9206	0,5374	53,74%
Máster	597	385	982	0,6079	60,79%	569	398	967	0,5884	58,84%
Doctorado	283	263	546	0,5183	51,83%	303	343	646	0,469	46,90%
TOTAL	10315	9479	19794	0,5211	52,11%	10513	9479	19992	0,5259	52,59%

Cuadro Nº. 9

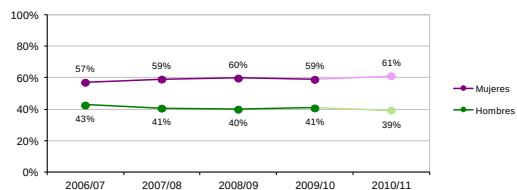
5.6 DISTRIBUCIÓN DE ALUMNADO GRADUADO Y DOCTORADO, POR SEXO Y RAMA

Evolución del alumnado UCA graduado y doctorado en la rama Experimental, desde el curso 2006/2007**Evolución del alumnado UCA graduado y doctorado en la rama de Humanidades, desde el curso 2006/2007****Evolución del alumnado UCA graduado y doctorado en la rama de Salud, desde el curso 2006/2007****Evolución del alumnado UCA graduado y doctorado en la rama Social y Jurídica, desde el curso 2006/2007****Evolución del alumnado UCA graduado y doctorado en la rama Técnica, desde el curso 2006/2007**

Evolución del alumnado graduado y doctorado en la UCA desde el curso 2006/2007



Evolución de los porcentajes de alumnado graduado y doctorado en la UCA desde el curso 2006/2007



Coincidiendo con las gráficas de alumnado matriculado por ramas, las referentes al alumnado graduado/doctorado muestran un mayor número de mujeres en todas las ramas excepto en la Técnica.

ÍNDICES DE DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO GRADUADO Y DOCTORADO, POR SEXO Y RAMA										
Rama	Curso 2010-2011					Curso 2011-2012				
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Índice de Distribución	Porcentaje	Mujeres	Hombres	TOTAL	Índice de distribución	Porcentaje
Experimental	251	166	417	0,6019	60,19%					
Humanidades	83	58	141	0,5887	58,87%					
Social y jurídica	1468	661	2129	0,6895	68,95%					
Técnica	95	411	506	0,1877	18,77%					
TOTAL	2386	1533	3919	0,6088	60,88%					

Cuadro Nº. 10

5.7 DISTRIBUCIÓN DE LA NOTA MEDIA POR SEXO Y RAMA

Evolución de la nota media en la rama Experimental, desde el curso 2006/2007



Evolución de la nota media en la rama de Humanidades, desde el curso 2006/2007



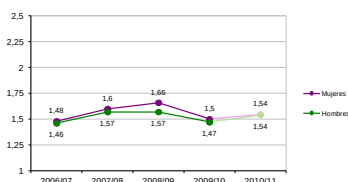
Evolución de la nota media en la rama de Salud, desde el curso 2006/2007

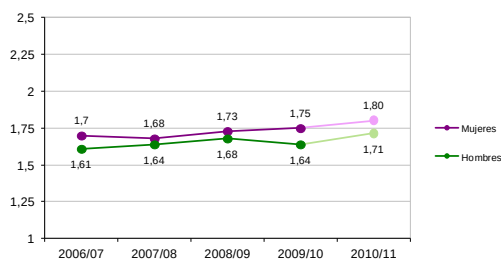


Evolución de la nota media en la rama Social y Jurídica, desde el curso 2006/2007



Evolución de la nota media en la rama Técnica, desde el curso 2006/2007

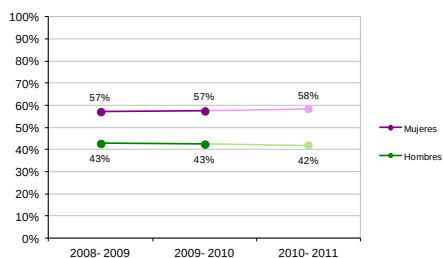
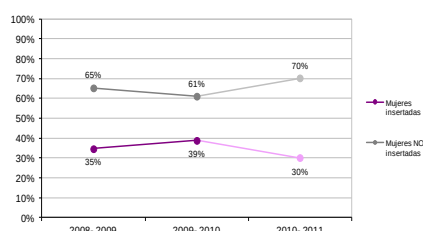
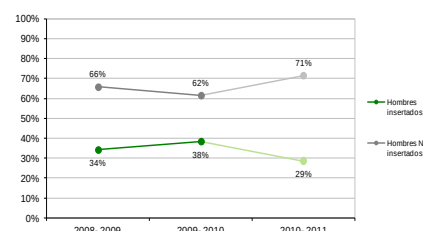


Evolución de la nota media en la UCA, desde el curso 2006/2007

La nota media media global de las mujeres se mantiene ligeramente por encima de la de los hombres, en torno a una décima.
En lo que atañe a la nota media en cada una de las ramas, se observa que todas están bastante equilibradas.

5.8 INSERCIÓN LABORAL DEL ALUMNADO DE LA UCA POR SEXO*

5.8.1 Inserción Laboral antes de 3 meses tras la finalización de los estudios

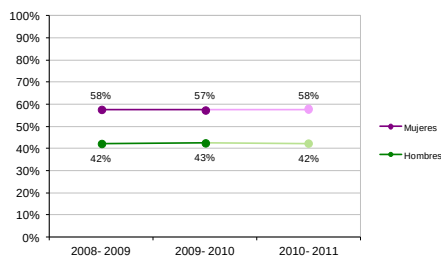
Evolución del porcentaje de inserción laboral del alumnado de la UCA, en menos de 3 meses tras finalizar sus estudios**Evolución del porcentaje de inserción laboral de mujeres en menos de 3 meses tras finalizar sus estudios, sobre el total de mujeres egresadas de la UCA****Evolución del porcentaje de inserción laboral de hombres en menos de 3 meses tras finalizar sus estudios, sobre el total de hombres egresados de la UCA**

Datos obtenidos de Estudios realizados por el Vicerrectorado de Planificación y Calidad de la UCA, sobre Inserción Laboral y Satisfacción con los Estudios de los Egresados de la UCA. El número de personas encuestadas ha sido:

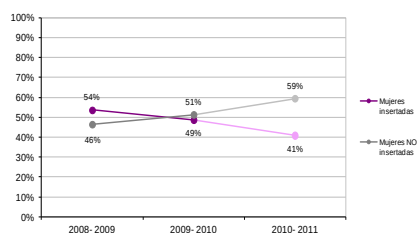
Curso académico en el que se realiza la encuesta	Promoción encuestada	Mujeres encuestadas	Hombres encuestados	TOTAL
2008- 2009	2004- 2005	894	678	1572
2009- 2010	2005- 2006	898	671	1569
2010- 2011	2006- 2007	862	648	1510

5.8.2 Inserción Laboral antes de 1 año tras la finalización de los estudios

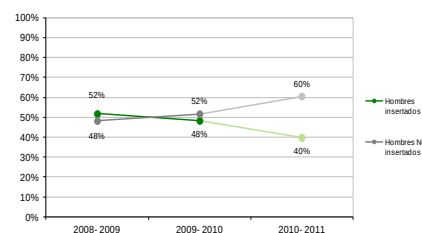
Evolución del porcentaje de inserción laboral del alumnado de la UCA, en menos de 1 año tras finalizar sus estudios



Evolución del porcentaje de inserción laboral de mujeres en menos de 1 año tras finalizar sus estudios, sobre el total de mujeres egresadas de la UCA

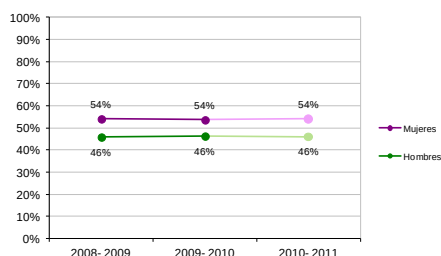


Evolución del porcentaje de inserción laboral de hombres en menos de 1 año tras finalizar sus estudios, sobre el total de hombres egresados de la UCA

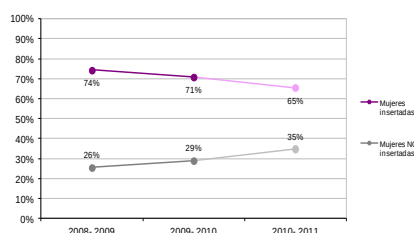


5.8.3 Inserción Laboral antes de 3 años tras la finalización de los estudios

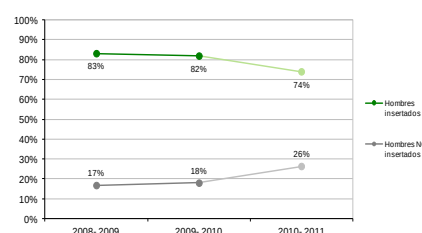
Evolución del porcentaje de inserción laboral del alumnado de la UCA, en menos de 3 años tras finalizar sus estudios



Evolución del porcentaje de inserción laboral de mujeres en menos de 3 años tras finalizar sus estudios, sobre el total de mujeres egresadas de la UCA

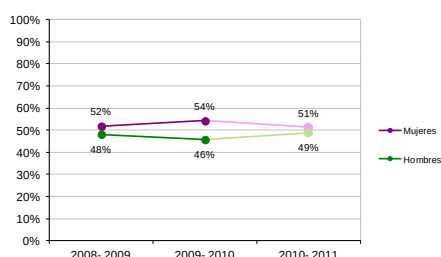


Evolución del porcentaje de inserción laboral de hombres en menos de 3 años tras finalizar sus estudios, sobre el total de hombres egresados de la UCA

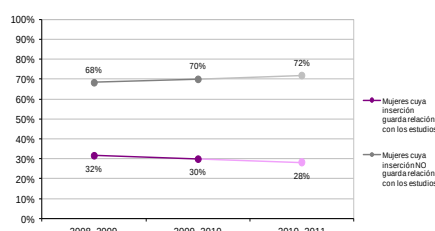


5.8.4 Inserción Laboral directamente relacionada con los estudios cursados

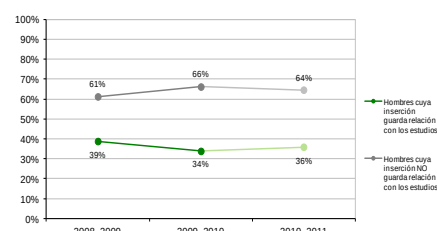
Evolución del porcentaje de inserción laboral del alumnado de la UCA, directamente relacionada con los estudios cursados



Evolución del porcentaje de inserción laboral de egresadas de la UCA directamente relacionada con los estudios cursados



Evolución del porcentaje de inserción laboral de egresados de la UCA directamente relacionada con los estudios cursados



En general podemos afirmar que, en relación al número total de alumnado insertado laboralmente, el porcentaje de mujeres supera al de hombres. Sin embargo los porcentajes de inserción laboral femenina antes de 3 años tras la finalización de sus estudios respecto al total de egresadas son inferiores a los de los hombres.

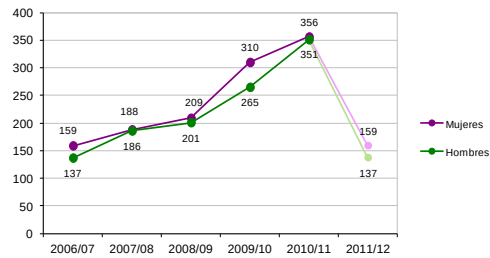
Aunque inicialmente (antes de 3 de meses, y antes de 1 año tras finalizar sus estudios) los datos de inserción son muy parecidos, a más largo plazo (antes de 3 años), la diferencia entre insertados y no insertados es bastante más acentuada en hombres que en mujeres.

Por otra parte, en relación al apartado 4.8.4, los datos favorecen a las mujeres, ya que se puede apreciar una clara diferencia a su favor.

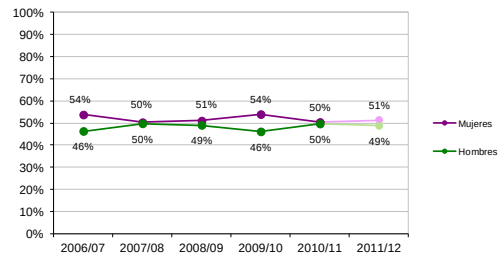
Desde otra óptica, si se observan las dos gráficas sobre concentración por sexos, podemos apreciar que es mucho mayor el porcentaje de inserción en el colectivo femenino, respecto a aquellas cuyo puesto de trabajo guarda relación con los estudios cursados (72% frente a 64%).

5.9 MOVILIDAD DEL ALUMNADO DE LA UCA

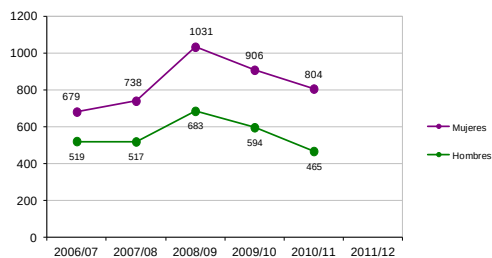
Evolución del alumnado beneficiario de programas de movilidad (salientes) desde el curso 2006/2007



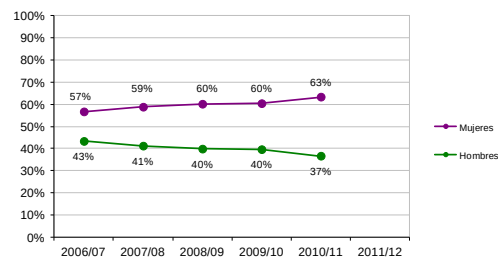
Evolución del porcentaje de mujeres y hombres que se han beneficiado de programas de movilidad (salientes) desde el curso 2006/2007



Evolución del alumnado beneficiario de programas de movilidad (entrantes) desde el curso 2006/2007



Evolución del porcentaje de mujeres y hombres que se han beneficiado de programas de movilidad (entrantes) desde el curso 2006/2007



En las gráficas de movilidad se puede observar que los niveles porcentuales relativos al alumnado saliente son claramente feminizados. La misma tónica se puede observar en los datos relativos al alumnado entrante, aunque el diferencial es todavía más rotundo.

6. FORMACIÓN Y PLANES DE ESTUDIO

6.1 PLANES DE ESTUDIOS QUE INCLUYEN CONTENIDOS SOBRE GÉNERO

6.1.1 Planes de Estudio específicos sobre género

PLANES DE ESTUDIO ESPECÍFICOS SOBRE GÉNERO							
PLAN DE ESTUDIOS							
Máster en Género, Identidad y Ciudadanía							

Cuadro N°. 11

6.1.2 Planes de Estudio que incluyen materias específicas sobre género, y carácter de las mismas

1º y 2º CICLOS QUE INCLUYEN MATERIAS ESPECÍFICAS SOBRE GÉNERO							
ASIGNATURA	Carácter	Créditos			Curso	Departamento	Plan de Estudios
		ETCS	Teóricos	Prácticos			
Familia, Linaje y Mujer en la Edad Moderna	Optativa	6,0	4,0	2,0	-	Historia Moderna, Contemporánea, del Arte y de América	Licenciatura en Historia
Educación para la Igualdad	Optativa	5,5	4,0	2,0	-	Didáctica	Maestro en Educación Especial
Historia de la Educación de las Mujeres	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Historia, Geografía y Filosofía	Maestro en Educación Primaria

Cuadro N°. 12

GRADOS QUE INCLUYEN MATERIAS ESPECÍFICAS SOBRE GÉNERO							
ASIGNATURA	Carácter	Créditos			Curso	Departamento	Plan de Estudios
		ETCS	Teóricos	Prácticos			
Transculturalidad, Género y Salud	Obligatoria	3,0	2,25	1,0	2	Enfermería y Fisioterapia	Grado en Enfermería (Algeciras)
Transculturalidad, Género y Salud	Obligatoria	3,0	2,50	0,75	2	Economía General	Grado en Enfermería (Cádiz)
Transculturalidad, Género y Salud	Obligatoria	3,0	2,50	0,75	2	Economía General	Grado en Enfermería (Jerez)
Estructura, Desigualdad y Exclusiones Sociales	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Economía General	Grado en Trabajo Social

Cuadro N°. 13

MASTER QUE INCLUYEN MATERIAS ESPECÍFICAS SOBRE GÉNERO							
ASIGNATURA	Carácter	Créditos			Curso	Departamento	Plan de Estudios
		ETCS	Teóricos	Prácticos			
Introducción al pensamiento feminista y a la historia de las mujeres	Obligatoria	5,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Métodos de investigación e intervención en los estudios de género	Obligatoria	5,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Prácticum	Obligatoria	10,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Trabajo de investigación	Obligatoria	20,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Proyecto de intervención	Obligatoria	20,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía

Calificación global del máster	Obligatoria	0,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Perspectiva jurídica de género	Optativa	5,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Desigualdades de género en los mercados de trabajo	Optativa	5,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Trabajo, empleo y transversalidad de género	Optativa	5,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Violencia contra la mujer por razón de género	Optativa	5,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Mujeres marginadas en los siglos XVII y XVIII en Europa y América Latina	Optativa	5,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Identidades multiculturales y de género en las Américas	Optativa	5,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Género, Construcción Sexual y la Dinámica Hombre/Mujer: Perspectivas filosóficas y antropológicas	Optativa	5,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Escritoras africanas: La emigración en primera persona	Optativa	5,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía
Psicología de Género	Optativa	5,0	-	-	-	-	Máster en Género, Identidad y Ciudadanía

Cuadro N.º. 14

6.1.3 Planes de Estudio que incluyen materias sobre género, no específicas, y carácter de las mismas*

1º y 2º CICLOS QUE INCLUYEN MATERIAS SOBRE GÉNERO, NO ESPECÍFICAS							
ASIGNATURA	Carácter	Créditos			Curso	Departamento	Plan de Estudios
		ETCS	Teóricos	Prácticos			
Derecho Tributario	Troncal	4,0	3,0	1,5	2	Derecho Público	Diplomado en Turismo y Diplomatura en Ciencias Empresariales
Derecho Tributario	Troncal	4,0	3,0	1,5	2	Derecho Público	Diplomatura en Ciencias Empresariales
Regulación de las Relaciones Laborales y obligaciones de Seguridad Social	Troncal	4,0	4,5	0,0	3	Derecho del Trabajo y de la SS	Diplomatura en Ciencias Empresariales
Derecho Tributario	Troncal	4,0	3,0	1,5	2	Derecho Público	Diplomatura en Ciencias Empresariales
Regulación de las Relaciones Laborales y obligaciones de Seguridad Social	Troncal	4,0	4,5	0,0	3	Derecho del Trabajo y de la SS	Diplomatura en Ciencias Empresariales
Sociología de las Organizaciones	Obligatoria	4,0	3,0	1,5	1	Economía General	Diplomatura en Ciencias Empresariales
Enfermería Ginecológica	Optativa	3,1	3,0	1,5	2	Enfermería y Fisioterapia	Diplomatura en Enfermería
Enfermería Materno-Infantil II	Troncal	5,1	3,0	4,5	2	Enfermería y Fisioterapia	Diplomatura en Enfermería
Legislación y Ética Profesional	Troncal	1,4	2,0	0,0	3	Anatomía Patológica	Diplomatura en Enfermería
Enfermería Comunitaria	Troncal	7,7	4,5	5,5	3	Enfermería y Fisioterapia	Diplomatura en Enfermería
Enfermería Ginecológica	Optativa	3,5	3,0	1,5	2	Enfermería y Fisioterapia	Diplomatura en Enfermería
Enfermería Materno-Infantil II	Troncal	5,8	3,0	4,5	2	Enfermería y Fisioterapia	Diplomatura en Enfermería
Legislación y Ética Profesional	Troncal	1,5	2,0	1,0	3	Anatomía Patológica	Diplomatura en Enfermería
Sociología de la Salud	Optativa	3,5	3,0	1,5	2	Economía General	Diplomatura en Enfermería
Enfermería Comunitaria	Troncal	7,7	4,5	5,5	3	Enfermería y Fisioterapia	Diplomatura en Enfermería
Enfermería Ginecológica	Optativa	3,5	3,0	1,5	2	Enfermería y Fisioterapia	Diplomatura en Enfermería
Enfermería Materno-Infantil II	Troncal	5,8	3,0	4,5	2	Enfermería y Fisioterapia	Diplomatura en Enfermería
Legislación y Ética Profesional	Troncal	1,5	2,0	0,0	3	Anatomía Patológica	Diplomatura en Enfermería
Sociología de la Salud	Optativa	3,5	3,0	1,5	2	Economía General	Diplomatura en Enfermería
Sociología de la Salud	Optativa	3,9	3,0	1,5	2	Economía General	Diplomatura en Fisioterapia
Derecho Constitucional II	Troncal	5,5	4,5	1,5	2	Disciplinas Jurídicas Básicas	Diplomatura en Gestión y Administración Pública
Estadística Administrativa I	Troncal	5,5	4,0	2,0	1	Estadística e Investigación operativa	Diplomatura en Gestión y Administración Pública
Sociología del Trabajo	Optativa	5,5	4,0	2,0	2	Economía General	Diplomatura en Gestión y Administración Pública

No se incluyen datos relativos a estudios de Máster, debido a que no se ha podido acceder a dicha información

Teoría del Estado	Troncal	7,0	6,0	1,5	1	Disciplinas Jurídicas Básicas	Diplomatura en Gestión y Administración Pública
Teoría Social	Troncal	8,1	6,0	3,0	1	Economía General	Diplomatura en Gestión y Administración Pública
Derecho Administrativo	Obligatoria	5,4	4,0	2,0	3	Derecho Público	Diplomatura en Relaciones Laborales
Derecho Internacional del Trabajo	Optativa	6,7	4,5	3,0	-	Derecho del Trabajo y de la SS	Diplomatura en Relaciones Laborales
Régimen Jurídico de los Servicios Sociales	Optativa	5,4	4,0	2,0	-	Derecho Público	Diplomatura en Relaciones Laborales
Sociología del Trabajo	Optativa	5,4	3,0	3,0	-	Economía General	Diplomatura en Relaciones Laborales
Técnicas de Investigación Social	Troncal	4,5	3,0	2,0	3	Economía General	Diplomatura en Relaciones Laborales
Organización del Trabajo y Factor Humano	Troncal	5,5	3,0	3,0	1	Organización de Empresas	Ingeniería de Organización Industrial
Mercadotecnia	Troncal	6,0	3,0	3,0	2	Marketing y Comunicación	Ingeniería Industrial
Derecho Administrativo I	Troncal	9,0	7,0	2,0	3	Derecho Público	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Derecho Constitucional I	Troncal	9,0	7,0	2,0	1	Disciplinas Jurídicas Básicas	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Derecho Constitucional II	Troncal	11,0	8,0	3,0	2	Disciplinas Jurídicas Básicas	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Derecho de Familia	Troncal	4,5	3,0	1,5	4	Derecho Privado	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Derecho de la Seguridad Social	Troncal	5,0	3,0	2,0	4	Derecho del Trabajo y de la SS	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Derecho del Trabajo	Troncal	9,0	6,0	3,0	3	Derecho del Trabajo y de la SS	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Derecho Eclesiástico del Estado	Troncal	5,0	3,5	1,5	3	Disciplinas Jurídicas Básicas	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Derecho Financiero	Troncal	10,5	8,0	2,5	4	Derecho Público	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Derecho Internacional Público	Troncal	9,0	7,0	2,0	2	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Derecho Matrimonial Comparado	Obligatoria	4,5	3,0	1,5	5	Disciplinas Jurídicas Básicas	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Derecho Penal. Parte Especial	Troncal	9,0	6,0	3,0	3	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Derecho Procesal I	Troncal	10,0	6,0	4,0	2	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Derecho Procesal II	Troncal	10,0	6,0	4,0	4	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Economía Política y Hacienda Pública	Troncal	7,0	5,0	2,0	1	Economía General	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Instituciones de Derecho Comunitario	Troncal	9,0	7,0	2,0	3	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Sociología de las Organizaciones	Optativa	4,5	3,0	1,5	-	Economía General	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Teoría del delito y de la Pena	Troncal	9,0	6,0	3,0	2	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Licenciatura en Derecho y Diplomado en Ciencias Empresariales
Sociología del Trabajo y del Ocio	Optativa	4,0	2,5	2,0	4	Economía General	Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas
Auditoría de los Recursos Humanos	Troncal	9,0	6,0	3,0	2	Organización de Empresas	Licenciatura en Ciencias del Trabajo
Economía Laboral	Troncal	9,0	6,0	3,0	1	Economía General	Licenciatura en Ciencias del Trabajo
Historia Económica del Trabajo	Troncal	6,0	4,0	2,0	1	Economía General	Licenciatura en Ciencias del Trabajo
Régimen Jurídico de la Función Pública	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Derecho Público	Licenciatura en Ciencias del Trabajo
Régimen Jurídico del Mercado de Trabajo	Troncal	9,0	6,0	3,0	1	Derecho del Trabajo y de la SS	Licenciatura en Ciencias del Trabajo

Derecho Constitucional I	Troncal	9,0	7,0	2,0	1	Disciplinas Jurídicas Básicas	Licenciatura en Derecho
Derecho Constitucional II	Troncal	11,0	8,0	3,0	2	Disciplinas Jurídicas Básicas	Licenciatura en Derecho
Derecho de Familia	Troncal	4,5	3,0	1,5	4	Derecho Privado	Licenciatura en Derecho
Derecho de la Seguridad Social	Troncal	5,0	3,0	2,0	4	Derecho del Trabajo y de la SS	Licenciatura en Derecho
Derecho del Trabajo	Troncal	9,0	6,0	3,0	3	Derecho del Trabajo y de la SS	Licenciatura en Derecho
Derecho Eclesiástico del Estado	Troncal	5,0	3,5	1,5	3	Disciplinas Jurídicas Básicas	Licenciatura en Derecho
Derecho Financiero	Troncal	10,5	8,0	2,5	4	Derecho Público	Licenciatura en Derecho
Derecho Internacional Público	Troncal	9,0	7,0	2,0	2	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Licenciatura en Derecho
Derecho Matrimonial Comparado	Obligatoria	4,5	3,0	1,5	5	Disciplinas Jurídicas Básicas	Licenciatura en Derecho
Derecho Penal de la Empresa	Optativa	6,0	4,0	2,0	-	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Licenciatura en Derecho
Derecho Penal. Parte Especial	Troncal	9,0	6,0	3,0	3	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Licenciatura en Derecho
Derecho Procesal II	Troncal	10,0	6,0	4,0	4	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Licenciatura en Derecho
Economía Política y Hacienda Pública	Troncal	7,0	5,0	2,0	1	Economía General	Licenciatura en Derecho
Instituciones de Derecho Comunitario	Troncal	9,0	7,0	2,0	3	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Licenciatura en Derecho
Sociología de las Organizaciones	Optativa	4,5	3,0	1,5	-	Economía General	Licenciatura en Derecho
Teoría del delito y de la Pena	Troncal	9,0	6,0	3,0	2	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Licenciatura en Derecho
Literatura Española del Siglo XX (II)	Troncal	6,0	4,0	2,0	5	Filología	Licenciatura en Filología Hispánica
Poesía Española Contemporánea	Optativa	6,0	4,0	2,0	-	Filología	Licenciatura en Filología Hispánica
Teoría de la Literatura	Troncal	9,0	6,0	3,0	2	Filología	Licenciatura en Filología Hispánica
Historia y Cultura de los Países de Habla Inglesa	Troncal	10,0	6,0	6,0	3	Filología Francesa / Inglesa	Licenciatura en Filología Inglesa
Literatura Inglesa: Siglos XIII - XVII	Troncal	10,0	6,0	6,0	2	Filología Francesa / Inglesa	Licenciatura en Filología Inglesa
Literatura Norteamericana	Troncal	7,5	5,0	4,0	4	Filología Francesa / Inglesa	Licenciatura en Filología Inglesa
Sociolingüística del Inglés	Optativa	5,0	3,0	3,0	-	Filología Francesa / Inglesa	Licenciatura en Filología Inglesa
Teoría de la Literatura	Troncal	7,5	5,0	4,0	2	Filología	Licenciatura en Filología Inglesa
Literatura Árabe Andalusí	Troncal	10,0	8,0	4,0	3	Filología	Licenciatura en Filología Árabe
Teoría de la Literatura	Troncal	7,5	6,0	3,0	2	Filología	Licenciatura en Filología Árabe
Historia de América	Troncal	12,0	8,0	4,0	4	Historia Moderna, Contemporánea, del Arte y de América	Licenciatura en Historia
Historia de Roma	Optativa	6,0	4,0	2,0	-	Historia, Geografía y Filosofía	Licenciatura en Historia
Tendencias Historiográficas Actuales en Historia Moderna y Contemporánea	Troncal	6,0	4,0	2,0	5	Historia Moderna, Contemporánea, del Arte y de América	Licenciatura en Historia
Antropología Social	Troncal	5,0	3,0	3,0	4	Economía General	Licenciatura en Humanidades
Latín y Cultura Clásica	Troncal	7,5	4,5	4,5	1	Filología Clásica	Licenciatura en Humanidades
Política y Sociedad en el Mundo Árabe Contemporáneo	Optativa	5,0	3,0	3,0	-	Filología	Licenciatura en Humanidades
Prehistoria	Troncal	5,0	4,0	2,0	1	Historia, Geografía y Filosofía	Licenciatura en Humanidades
Prehistoria Reciente de la Península Ibérica	Optativa	5,0	4,0	2,0	-	Historia, Geografía y Filosofía	Licenciatura en Humanidades
Problemas Contemporáneos de la Filosofía	Troncal	7,5	6,0	3,0	3	Historia, Geografía y Filosofía	Licenciatura en Humanidades
Antropología Lingüística	Optativa	6,0	4,0	2,0	-	Filología	Licenciatura en Lingüística
Sociolingüística	Troncal	6,0	4,0	2,0	3	Filología	Licenciatura en Lingüística
Fisiología Ambiental y Adaptativa	Optativa	3,3	2,5	2,5	-	Fisiología y Genética	Licenciatura en Medicina

Medicina de la Actividad Física y el Deporte	Optativa	3,3	3,5	1,5	-	Anatomía y Embriología Humana	Licenciatura en Medicina
Medicina Legal y Toxología. Deontología y Legislación Médica	Troncal	6,0	3,5	5,5	6	Medicina Lega y For.	Licenciatura en Medicina
Medicina Preventiva y Salud Pública y Comunitaria	Troncal	7,3	5,0	6,0	6	Medicina Preventiva y Salud	Licenciatura en Medicina
Menopausia	Optativa	3,0	2,5	2,0	-	Materno Infantil y Radiología	Licenciatura en Medicina
Obstetricia y Ginecología	Troncal	12,0	7,0	11,0	4	Materno Infantil y Radiología	Licenciatura en Medicina
Sexología	Optativa	3,0	3,0	1,5	-	Materno Infantil y Radiología	Licenciatura en Medicina
Sociología de la Salud	Optativa	3,0	3,0	1,5	-	Economía General	Licenciatura en Medicina
Ética, Deontología y Derecho Médico	Optativa	3,0	3,0	1,5	-	Historia de la Ciencia	Licenciatura en Medicina
Educación en Valores y Desarrollo Personal (Presencial)	Optativa	4,0	2,0	2,5	-	Historia, Geografía y Filosofía	Licenciatura en Psicopedagogía
Educación en Valores y Desarrollo Personal (Semipresencial)	Optativa	4,0	2,0	2,5	-	Historia, Geografía y Filosofía	Licenciatura en Psicopedagogía
Intervención Psicopedagógica en los Trastornos del Desarrollo (Presencial)	Troncal	5,5	4,0	2,0	2	Psicología	Licenciatura en Psicopedagogía
Intervención Psicopedagógica en los Trastornos del Desarrollo (Semipresencial)	Troncal	5,5	4,0	2,0	2	Psicología	Licenciatura en Psicopedagogía
Derecho de la Publicidad	Obligatoria	6,0	3,0	3,0	2	Derecho Mercantil	Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas
Psicología Social de la Comunicación	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	1	Psicología	Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas
Ética y Deontología de la Publicidad y de las RRPP	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Derecho Público	Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas
Aspectos Evolutivos del Pensamiento y el Lenguaje	Troncal	4,0	3,0	1,5	2	Psicología	Maestro en Audición y Lenguaje
Psicología Social de la Educación	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Psicología	Maestro en Audición y Lenguaje
Sociología de la Educación	Troncal	4,0	3,0	1,5	1	Economía General	Maestro en Audición y Lenguaje
Sociología de la Familia	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Economía General	Maestro en Audición y Lenguaje
El Nuevo Mapa del Mundo: Espacios y Sociedades en la Era de la Globalización	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Historia, Geografía y Filosofía	Maestro en Educación Especial
Filosofía de la Educación	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Historia, Geografía y Filosofía	Maestro en Educación Especial
Psicología Social de la Educación	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Psicología	Maestro en Educación Especial
Sociología de la Educación	Troncal	4,0	3,0	1,5	1	Economía General	Maestro en Educación Especial
Curriculum, Interculturalidad y Justicia Social	Optativa	5,5	4,0	2,0	-	Didáctica	Maestro en Educación Física
Filosofía de la Educación	Optativa	4,0	2,5	2,0	-	Historia, Geografía y Filosofía	Maestro en Educación Física
Psicología Social de la Educación	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Psicología	Maestro en Educación Física
Sociología de la Educación	Troncal	4,0	3,0	1,5	1	Economía General	Maestro en Educación Física
Teorías y Evolución de la Actividad Física y el Deporte	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Didáctica de la Educación Física	Maestro en Educación Física
Didáctica de la Educación Infantil	Optativa	5,5	4,0	2,0	-	Didáctica	Maestro en Educación Infantil
Educación en Valores y Desarrollo Personal	Optativa	4,0	2,5	2,0	-	Historia, Geografía y Filosofía	Maestro en Educación Infantil
Filosofía de la Educación	Optativa	4,0	2,5	2,0	-	Historia, Geografía y Filosofía	Maestro en Educación Infantil
Organización de la Escuela y del Aula en la Educación Infantil	Optativa	5,5	4,0	2,0	-	Didáctica	Maestro en Educación Infantil
Organización del Centro Escolar	Troncal	4,0	3,0	1,5	3	Didáctica	Maestro en Educación Infantil
Pedagogía Social	Optativa	4,0	2,5	2,0	-	Historia, Geografía y Filosofía	Maestro en Educación Infantil
Psicología Social de la Educación	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Psicología	Maestro en Educación Infantil
Sociología de la Educación	Troncal	4,0	3,0	1,5	1	Economía General	Maestro en Educación Infantil
Sociología de la Familia	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Economía General	Maestro en Educación Infantil
Educación en Valores y Desarrollo Personal	Optativa	4,0	2,5	2,0	-	Historia, Geografía y Filosofía	Maestro en Educación Musical
Organización del Centro Escolar	Troncal	4,0	3,0	1,5	3	Didáctica	Maestro en Educación Musical

Psicología Social de la Educación	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Psicología	Maestro en Educación Musical
Sociología de la Educación	Troncal	4,0	3,0	1,5	1	Economía General	Maestro en Educación Musical
Educación en Valores y Desarrollo Personal	Optativa	4,0	2,5	2,0	-	Historia, Geografía y Filosofía	Maestro en Educación Primaria
Filosofía de la Educación	Optativa	4,0	2,5	2,0	-	Historia, Geografía y Filosofía	Maestro en Educación Primaria
La Utilización de la Historia en el Desarrollo de Contenidos Transversales	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Historia, Geografía y Filosofía	Maestro en Educación Primaria
Psicología Social de la Educación	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Psicología	Maestro en Educación Primaria
Sociología de la Educación	Troncal	4,0	3,0	1,5	1	Economía General	Maestro en Educación Primaria
Tutoría en Educación	Optativa	5,5	4,0	2,0	-	Didáctica	Maestro en Educación Primaria
Historia de Inglaterra	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Historia Moderna, Contemporánea, del Arte y de América	Maestro en Lengua Extranjera
Organización del Centro Escolar	Troncal	4,0	3,0	1,5	3	Didáctica	Maestro en Lengua Extranjera
Psicología Social de la Educación	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Psicología	Maestro en Lengua Extranjera
Sociología de la Educación	Troncal	4,0	3,0	1,5	1	Economía General	Maestro en Lengua Extranjera
Historia de Inglaterra	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Historia Moderna, Contemporánea, del Arte y de América	Maestro Especialidad en Lengua Extranjera y en Educación Infantil
Psicología Social de la Educación	Optativa	4,0	3,0	1,5	-	Psicología	Maestro Especialidad en Lengua Extranjera y en Educación Infantil
Sociología de la Educación	Troncal	4,0	3,0	1,5	1	Economía General	Maestro Especialidad en Lengua Extranjera y en Educación Infantil

Cuadro N°. 15

GRADOS QUE INCLUYEN MATERIAS SOBRE GÉNERO, NO ESPECÍFICAS							
ASIGNATURA	Carácter	Créditos			Curso	Departamento	Plan de Estudios
		ETCS	Teóricos	Prácticos			
Derecho Empresarial II	Obligatoria	6,0	6,0	0,0	2	Derecho del Trabajo y de la SS	Grado en Administración y Dirección de Empresas
Historia Económica	Básica	6,0	5,0	1,0	1	Economía General	Grado en Administración y Dirección de Empresas
Antropología Social	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	1	Economía General	Grado en Criminología y Seguridad
Derecho Constitucional	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	1	Disciplinas Jurídicas Básicas	Grado en Criminología y Seguridad
Evaluación y Control de Programas y Políticas Públicas	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Grado en Criminología y Seguridad
Prevención de la Delincuencia	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Grado en Criminología y Seguridad
Sociología Criminal	Troncal	6,0	4,0	2,0	2	Economía General	Grado en Criminología y Seguridad
Derecho Constitucional III	Obligatoria	6,0	5,0	1,0	2	Disciplinas Jurídicas Básicas	Grado en Derecho
Derecho Internacional Público II	Obligatoria	3,0	2,0	1,0	2	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Grado en Derecho
Derecho Penal II	Obligatoria	3,0	2,0	1,0	2	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Grado en Derecho
Teoría del Derecho	Básica	6,0	5,0	1,0	1	Derecho Público	Grado en Derecho
Derecho Constitucional III	Obligatoria	6,0	5,0	1,0	2	Disciplinas Jurídicas Básicas	Grado en Derecho (Algeciras)
Derecho Internacional Público II	Obligatoria	3,0	2,0	1,0	2	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Grado en Derecho (Algeciras)
Derecho Penal II	Obligatoria	3,0	2,0	1,0	2	Derecho Internacional Público, Penal y Procesal	Grado en Derecho (Algeciras)

Teoría del Derecho	Básica	6,0	5,0	1,0	1	Derecho Público	Grado en Derecho (Algeciras)
Enfermería Familiar y Comunitaria I	Obligatoria	6,0	6,0	1,0	2	Enfermería y Fisioterapia	Grado en Enfermería (Algeciras)
Enfermería en la Salud Reproductiva y Sexual	Obligatoria	6,0	6,3	1,3	3	Enfermería y Fisioterapia	Grado en Enfermería (Algeciras)
Enfermería Familiar y Comunitaria II	Obligatoria	3,0	2,5	1,0	3	Enfermería y Fisioterapia	Grado en Enfermería (Algeciras)
Ética y Legislación	Obligatoria	3,0	2,5	1,0	3	Anatomía Patológica	Grado en Enfermería (Algeciras)
Salud Pública	Obligatoria	6,0	6,63	0,38	2	Bioquímica y Biología Molecular	Grado en Enfermería (Algeciras)
Enfermería Familiar y Comunitaria I	Obligatoria	6,0	5,75	1,25	2	Enfermería y Fisioterapia	Grado en Enfermería (Cádiz)
Enfermería en la Salud Reproductiva y Sexual	Obligatoria	6,0	5,5	2,0	3	Enfermería y Fisioterapia	Grado en Enfermería (Cádiz)
Ética y Legislación	Obligatoria	3,0	2,5	1,25	2	Anatomía Patológica	Grado en Enfermería (Cádiz)
Salud Pública	Obligatoria	6,0	6,63	0,38	2	Bioquímica y Biología Molecular	Grado en Enfermería (Cádiz)
Enfermería Familiar y Comunitaria I	Obligatoria	6,0	5,75	1,25	2	Enfermería y Fisioterapia	Grado en Enfermería (Jerez)
Enfermería en la Salud Reproductiva y Sexual	Obligatoria	6,0	5,5	2,0	3	Enfermería y Fisioterapia	Grado en Enfermería (Jerez)
Salud Pública	Obligatoria	6,0	6,63	0,38	2	Bioquímica y Biología Molecular	Grado en Enfermería (Jerez)
Pensamiento Crítico, Discurso y Argumentación	Obligatoria	6,0	3,75	2,25	1	Filología / Filología Francesa	Grado en Estudios Franceses
Lingüística	Obligatoria	6,0	4,00	2,00	1	Filología	Grado en Estudios Franceses
Lingüística	Obligatoria	6,0	4,00	2,00	1	Filología	Grado en Estudios Ingleses
Pensamiento Crítico, Discurso y Argumentación	Obligatoria	6,0	3,75	2,25	1	Filología / Filología Inglesa	Grado en Estudios Ingleses
Historia y Cultura Árabe e Islámica II	Obligatoria	6,0	3,0	3,0	2	Filología	Grado en Estudios Árabes e Islámicos
Lingüística	Obligatoria	6,0	4,00	2,00	1	Filología	Grado en Estudios Árabes e Islámicos
Pensamiento Crítico, Discurso y Argumentación	Obligatoria	6,0	3,75	2,25	1	Filología / Filología Inglesa	Grado en Estudios Árabes e Islámicos
Lingüística	Obligatoria	6,0	4,00	2,00	1	Filología	Grado en Filología Clásica
Pensamiento Crítico, Discurso y Argumentación	Obligatoria	6,0	3,75	2,25	1	Filología / Filología Inglesa	Grado en Filología Clásica
Lingüística	Obligatoria	6,0	4,00	2,00	1	Filología	Grado en Filología Hispánica
Pensamiento Crítico, Discurso y Argumentación	Obligatoria	6,0	3,75	2,25	1	Filología / Filología Inglesa	Grado en Filología Hispánica
Derecho Empresarial II	Obligatoria	6,0	6,0	0,0	2	Derecho del Trabajo y de la SS / Derecho Mercantil	Grado en Finanzas y Contabilidad
Historia Económica	Básica	6,0	5,0	1,0	1	Economía General	Grado en Finanzas y Contabilidad
Legislación, Salud Pública, Administración Sanitaria y Gestión en Fisioterapia	Obligatoria	6,0	6,75	0,75	3	Anatomía Patológica y Biología Molecular	Grado en Fisioterapia
Sociología de la Salud	Optativa	6,0	5,0	2,5	3	Economía General	Grado en Fisioterapia
Derecho Constitucional III	Obligatoria	6,0	5,0	1,0	2	Disciplinas Jurídicas Básicas	Grado en Gestión y Administración Pública
Sociología	-	6,0	4,0	2,0	1	Economía General	Grado en Gestión y Administración Pública
Introducción a la Geografía	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	1	Historia, Geografía y Filosofía	Grado en Humanidades
Aplicaciones de la Lingüística	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	1	Filología	Grado en Lingüística y Lenguas Aplicadas
Lingüística	Obligatoria	6,0	4,00	2,00	1	Filología	Grado en Lingüística y Lenguas Aplicadas
Pensamiento Crítico, Discurso y Argumentación	Obligatoria	6,0	3,75	2,25	1	Filología / Filología Inglesa Francesa	Grado en Lingüística y Lenguas Aplicadas
Colaboración de la Familia en los Procesos Educativos	-	6,0	4,00	2,00	1	Didáctica	Grado en Educación Infantil
Didáctica en la Educación Infantil	Troncal	6,0	4,00	2,00	2	Didáctica	Grado en Educación Infantil
Sociología de la Educación	-	6,0	4,0	2,0	1	Economía General	Grado en Educación Infantil
Tutoría y Familia	-	6,0	4,0	2,0	1	Psicología / Didáctica	Grado en Educación Infantil
Condiciones Institucionales de la Práctica Educativa	-	6,0	4,0	2,0	1	Didáctica	Grado en Magisterio de Educación Primaria
Didáctica para el Desarrollo de las Habilidades Comunicativas	-	6,0	4,0	2,0	1	Didáctica de la Lengua y la Literatura	Grado en Magisterio de Educación Primaria
Diseño y Desarrollo del Currículo II	Troncal	6,0	4,0	2,0	2	Didáctica	Grado en Magisterio de Educación Primaria
Enseñanza y aprendizaje de la Educación Física	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Didáctica de la Educación Física	Grado en Magisterio de Educación Primaria

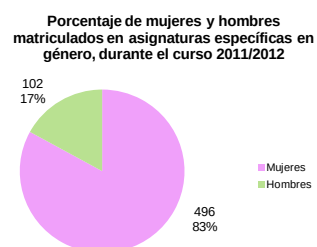
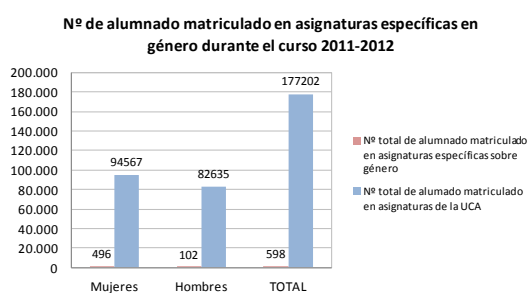
Historia y Corrientes Educativas en la Enseñanza Primaria	-	6,0	4,0	2,0	1	Historia, Geografía y Filosofía	Grado en Magisterio de Educación Primaria
Sociología de la Educación	-	6,0	4,0	2,0	1	Economía General	Grado en Magisterio de Educación Primaria
Tutoría y Familia	-	6,0	4,0	2,0	1	Psicología / Didáctica	Grado en Magisterio de Educación Primaria
Derecho Empresarial II	Obligatoria	6,0	6,0	0,0	2	Derecho del Trabajo y de la SS / Derecho Mercantil	Grado en Marketing e Investigación de Mercado
Marketing no lucrativo	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Marketing y Comunicación	Grado en Marketing e Investigación de Mercado
Psicología Médica	Obligatoria	6,0	4,0	3,0	2	Neurociencias	Grado en Medicina
Sociología de la Salud y del Sistema Sanitario	Optativa	3,0	2,25	1,125	2	Economía General	Grado en Medicina
Psicología Social	Troncal	6,0	4,0	2,0	1	Psicología	Grado en Psicología
Derecho de la Comunicación	Obligatoria	6,0	5,0	1,0	1	Derecho Público	Grado en Publicidad y Relaciones Públicas
Psicología Social de la Comunicación	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	1	Psicología	Grado en Publicidad y Relaciones Públicas
Sociología	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	1	Economía General	Grado en Publicidad y Relaciones Públicas
Derecho Constitucional	Troncal	6,0	4,0	2,0	1	Disciplinas Jurídicas Básicas	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Algeciras)
Organización del Trabajo	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Organización de Empresas	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Algeciras)
Psicología del Trabajo y las Organizaciones	Troncal	6,0	4,0	2,0	1	Psicología	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Algeciras)
Sistemas de Relaciones Laborales	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Economía General	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Algeciras)
Sociología del Trabajo y del Empleo	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Economía General	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Algeciras)
Derecho Constitucional	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	1	Disciplinas Jurídicas Básicas	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Cádiz)
Derecho del Empleo	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	3	Derecho del Trabajo y de la SS	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Cádiz)
Derecho del Trabajo	Obligatoria	12,0	8,0	4,0	2	Derecho del Trabajo y de la SS	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Cádiz)
Organización del Trabajo	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Organización de Empresas	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Cádiz)
Políticas sociolaborales	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	3	Economía General	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Cádiz)
Psicología del Trabajo y las Organizaciones	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	1	Psicología	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Cádiz)
Salud Laboral. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	3	Med. Prev y Salud Publ	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Cádiz)
Sistemas de Relaciones Laborales	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Economía General	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Cádiz)
Sociología del Trabajo y del Empleo	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Economía General	Grado en Relaciones Laborales y RRHH (Cádiz)
Desarrollo Humano en el Ciclo Vital y el Medio Social (I)	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Psicología	Grado en Trabajo Social
Políticas sociales II	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	2	Derecho del Trabajo y de la SS	Grado en Trabajo Social
Psicología Social I	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	1	Psicología	Grado en Trabajo Social
Sociología I	Obligatoria	6,0	4,0	2,0	1	Economía General	Grado en Trabajo Social

Cuadro N.º 16

En la siguiente gráfica podemos ver reflejados los datos contenidos en los cuadros anteriores:



6.2 PROPORCIÓN DE ALUMNADO QUE RECIBE FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE GÉNERO EN SU TITULACIÓN



Es la cifra indicada en la gráfica están incluidas las 22 asignaturas que se relacionan en el apartado 6.2.1

LENGUAJE NO SEXISTA

En aplicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, y de acuerdo con lo previsto en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA (Objetivo 1.3. "Garantizar el uso de un lenguaje no sexista en cualquier tipo de escrito, comunicación y/o publicación de la UCA"), toda referencia a personas o colectivos incluida en este Reglamento estará haciendo referencia al género gramatical neutro, incluyendo por tanto la posibilidad de referirse tanto a mujeres como a hombres.