II PLAN DE IGUALDAD
UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Aprobado en Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2025

ÍNDICE

1. Presentación 5

2. Contextualización 8

2.1 Marco normativo 8

2.2 La políticas de igualdad en la Universidad de Almería 12

2.3 Análisis del cumplimiento del I Plan de Igualdad (UAL 2020-2024) 14

3. Principios fundamentales 16

4. Proceso de elaboración y partes que conciertan el II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería 18

5. Ámbito personal, territorial y temporal 22

6. Objetivos y estructura general 23

Eje I. Conciliación, Corresponsabilidad y Salud Laboral 25

Eje II. Selección, Formación y Promoción 28

Eje III. Investigación, Transferencia, Innovación y Emprendimiento 36

Eje IV. Alianzas, Liderazgo y Promoción Social 40

Eje V. Prevención de Violencias de Género, Discriminación y Promoción de la Diversidad 47

Eje VI. Gobernanza y Recursos 53

7. Informe de resultados. Resumen del diagnóstico. Donde estamos 62

7.1 Estudiantado 64

7.2 PDI y PTGAS 79

7.3 Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsables de los derechos de conciliación 125

7.4 Representación en los cargos académicos y órganos de representación y gestión 132

7.5 Prevención del acoso sexual y por razón de género 143

8. Auditoría retributiva 148

1. PRESENTACIÓN

La Universidad de Almería, como institución pública de educación superior, asume entre sus misiones esenciales la generación y transmisión del conocimiento al servicio de la sociedad, bajo los principios de equidad, justicia social e inclusión. En coherencia con estos valores, la UAL reconoce la igualdad de género como un elemento estructural de su identidad institucional y una condición indispensable para el avance académico, científico y social.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, correspondiente al periodo 2026–2029, fue acordado en la Comisión Negociadora con fecha 28 de noviembre de 2025. El documento recoge los ejes, líneas estratégicas y medidas definidas a partir del diagnóstico de situación, orientadas a impulsar de manera efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. Se articula a través de un conjunto de acciones dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria, que integran, por un lado, un componente laboral, mediante medidas destinadas al personal que desarrolla su actividad en y para la Universidad de Almería, y, por otro, un componente estratégico y transversal cuyo alcance se extiende a toda la comunidad universitaria y a su entorno social.

Este II Plan de Igualdad constituye una herramienta estratégica que consolida los avances del primer Plan y proyecta una nueva etapa de compromiso institucional hacia la igualdad real y efectiva. Se orienta a la construcción de una universidad libre de cualquier forma de discriminación, comprometida con un modelo académico y organizativo en el que no existan desigualdades basadas en el sexo o el género. Asimismo, el Plan ha sido configurado con el propósito de situar a las personas como núcleo central de toda política de igualdad. La ordenación de los ejes se fundamenta en el bienestar y el cuidado como base sobre la que se construye la igualdad real de oportunidades, avanzando progresivamente desde este ámbito personal hacia los niveles de desarrollo profesional, institucional y social.

Este Plan responde a las nuevas exigencias normativas establecidas en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y las directrices europeas y autonómicas en materia de igualdad y diversidad.

La Universidad de Almería adopta en este II Plan una visión integrada e innovadora de las políticas de igualdad, alineando su desarrollo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente con los ODS 4 (Educación de calidad), 5 (Igualdad de género), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), 10 (Reducción de las desigualdades) y 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas). Asimismo, el Plan se articula con la norma UNE-ISO 53800 sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, y con el Plan Estratégico UAL 2025–2027, que sitúa la igualdad, la inclusión y el compromiso social en el núcleo de la misión universitaria.

El proceso de elaboración del Plan se ha sustentado en un diagnóstico de situación que combina un análisis cuantitativo –basado en datos desagregados por sexo y sensibles al género– con una vertiente cualitativa desarrollada junto con el informe sobre conciliación y corresponsabilidad. Este trabajo ha permitido obtener una visión integral de la realidad institucional y de las necesidades de los distintos colectivos que conforman la comunidad universitaria. El Plan ha sido objeto de negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, siguiendo los principios de transparencia, participación y corresponsabilidad institucional. Asimismo, ha sido presentado, debatido y enriquecido en el seno de la Comisión de Igualdad, órgano en el que participan profesorado con experiencia en materia de igualdad, personal técnico, de gestión, administración y servicios (PTGAS), y estudiantado.

Articulado en seis ejes estratégicos –*Conciliación, corresponsabilidad y salud laboral; Selección, formación y promoción; Investigación, transferencia, innovación y emprendimiento; Alianzas, liderazgo y promoción social; Prevención de violencias de género, discriminación y promoción de la diversidad; y Gobernanza y recursos*–, el Plan desarrolla objetivos y líneas de actuación que incorporan la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas de la vida universitaria.

En coherencia con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería incorpora un sistema de indicadores que permitirá realizar un seguimiento y evaluación de las políticas desarrolladas. Este enfoque tiene como finalidad garantizar la efectividad de las medidas y la capacidad del Plan para adaptarse de forma dinámica a las necesidades y desafíos que se identifiquen durante su implementación.

El Plan ha sido concebido con una visión transversal e integradora, contando con la implicación de los Vicerrectorados y Unidades responsables de la ejecución de las medidas en sus respectivos ámbitos de competencia. Esta coordinación institucional resulta esencial para consolidar la igualdad de género como principio rector de la política universitaria y asegurar la coherencia, sostenibilidad y eficacia de las acciones emprendidas.
El II Plan de Igualdad se compromete con la transparencia y la rendición de cuentas en la consecución de sus objetivos, conforme a las obligaciones establecidas en la normativa vigente y a las directrices en materia de registro de planes de igualdad. Entre sus prioridades estratégicas destacan la reducción de las brechas de género, la conciliación, la promoción de la participación y el liderazgo de las mujeres en los ámbitos de decisión y en las áreas STEAM, así como la actualización de los protocolos de prevención y actuación frente al acoso y la discriminación, en consonancia con los nuevos marcos legislativos universitarios.

En síntesis, el II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería consolida el compromiso institucional con los valores de igualdad, inclusión y justicia social, constituyéndose en un instrumento esencial para el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales y para el avance de una universidad equitativa, diversa y sostenible, en plena alineación con la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo (LOSU) y con los principios del sistema universitario andaluz.

2. CONTEXTUALIZACIÓN

2.1 MARCO NORMATIVO

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería se fundamenta en un amplio y coherente marco jurídico y estratégico que garantiza su adecuación al ordenamiento vigente y su alineación con los compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad, diversidad y no discriminación. Este marco abarca los niveles internacional, europeo, estatal, autonómico e institucional, y proporciona la base legal y conceptual sobre la que se articulan los objetivos y las medidas del Plan.

En el ámbito internacional, la igualdad de género y la no discriminación constituyen principios reconocidos por la comunidad internacional como fundamentos esenciales de los derechos humanos y del desarrollo sostenible. Diversos instrumentos jurídicos y estratégicos establecen el compromiso de los Estados con la eliminación de las desigualdades y la promoción efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres:

1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983, que obliga a los Estados parte a adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación en los ámbitos político, económico, social, educativo y cultural.
2. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, especialmente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 (Educación de calidad), 5 (Igualdad de género), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), 10 (Reducción de las desigualdades) y 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas), que configuran la igualdad como un eje transversal de todas las políticas de desarrollo sostenible.
3. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011), que refuerza las obligaciones de los Estados en materia de prevención, protección, sanción y erradicación de todas las formas de violencia de género.

En el contexto europeo, la igualdad entre mujeres y hombres se reconoce como valor fundamental de la Unión y principio transversal en todas sus políticas:

4. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) y artículos 2, 3, 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que establecen la igualdad como principio jurídico vinculante y base de la actuación comunitaria.
5. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020–2025, que promueve la igualdad salarial, la paridad en la toma de decisiones, la prevención de la violencia de género y la inclusión de la perspectiva de género en la ciencia, la innovación y la educación superior.

En el marco estatal, la igualdad entre mujeres y hombres se configura en el ordenamiento jurídico español como un principio constitucional y una obligación vinculante para los poderes públicos, que deben garantizar su efectividad en todos los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa y laboral. Este principio se desarrolla a través de un conjunto amplio y coherente de normas de relevancia sustantiva para el ámbito universitario, entre las que destacan:

1. Constitución Española (1978), artículos 9.2 y 14, que consagran el principio de igualdad ante la ley y establecen el deber de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva.
2. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de *Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, que articula un sistema de prevención, protección y atención integral frente a la violencia machista.
3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la *Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, que constituye el marco general de actuación en materia de igualdad de oportunidades y establece la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en las administraciones públicas y universidades.
4. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de *Garantía Integral de la Libertad Sexual*, que refuerza los mecanismos de prevención, atención y reparación frente a todas las formas de violencia sexual.

5. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del *Sistema Universitario (LOSU)*, que consolida la integración de la perspectiva de género en la docencia, la investigación, la gestión y la gobernanza universitaria, así como la obligación de dotar de recursos adecuados a las unidades y planes de igualdad.
6. Ley Orgánica 3/2022, de 24 de febrero, de *Convivencia Universitaria*, que establece medidas ante conductas de acoso, discriminación o violencia en el ámbito académico.
7. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la *Ciencia, la Tecnología y la Innovación*, modificada por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, que incorpora la dimensión de género en la investigación y promueve la igualdad en los equipos científicos.
8. Ley 15/2022, de 12 de julio, *Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación*, que amplía la protección jurídica frente a toda forma de desigualdad o trato desigual.
9. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de *Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, que introduce avances significativos en materia de conciliación, corresponsabilidad e igualdad retributiva.
10. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los *Planes de Igualdad y su registro*, y se modifica el Real Decreto 713/2010, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
11. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de *Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres*, que desarrolla herramientas para garantizar la transparencia salarial y la eliminación de la brecha retributiva.
12. Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la *organización de las enseñanzas universitarias* y el *procedimiento de aseguramiento de su calidad*, que incorpora la igualdad de género como criterio transversal de calidad institucional.
13. Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el *Estatuto del Estudiante Universitario*, que reconoce el derecho al respeto, la igualdad de trato y la no discriminación.
14. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el *Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, que incluye el derecho a la igualdad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

15. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el *Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, que consagra la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la promoción y las condiciones laborales del empleo público.
16. Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el *Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas y sus Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo*, modificada por la Resolución de 13 de julio de 2023.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Universidad de Almería se rige por un marco normativo que refuerza la igualdad como principio rector de las políticas públicas:

1. Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, que establece la obligación de las instituciones públicas, incluidas las universidades, de elaborar, aplicar y evaluar planes de igualdad, incorporando la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la gestión universitaria.
2. Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, que impulsa la sensibilización social, la formación en igualdad y la inclusión de contenidos sobre violencia de género en los ámbitos educativos y universitarios.
3. Ley 7/2018, de 30 de julio, para la igualdad de trato y la no discriminación en Andalucía, que amplía el ámbito de protección a todos los colectivos vulnerables.
4. Plan Estratégico Andaluz para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022–2028, que reconoce el papel esencial de las universidades en la eliminación de las brechas de género, la promoción del liderazgo femenino y la aplicación del enfoque de género en la investigación y la transferencia del conocimiento.

En el ámbito interno, el II Plan de Igualdad se fundamenta en los Estatutos de la Universidad de Almería, cuyos artículos 3.3 y 71 consagran como fines esenciales la promoción de los derechos humanos, la igualdad entre mujeres y hombres, la

diversidad y la eliminación de toda forma de discriminación. Asimismo, el Plan mantiene coherencia con el Plan Estratégico de la Universidad de Almería 2025-2027.

2.2 LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

La Universidad de Almería mantiene un compromiso firme, sostenido y progresivo con la igualdad entre mujeres y hombres, la inclusión y el respeto a todas las diversidades, entendiendo estas dimensiones como valores esenciales y motores de transformación institucional. Desde una perspectiva alineada con la legislación vigente y con las mejores prácticas nacionales e internacionales, la UAL ha desarrollado una arquitectura organizativa y normativa orientada a la transversalización de la igualdad en todos los ámbitos de la vida universitaria.

Un hito decisivo en esta trayectoria institucional fue la creación, en junio de 2015, de la Delegación del Rector para la Igualdad de Género, que impulsó los primeros programas y actuaciones específicas para la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la discriminación en la comunidad universitaria. Esta apuesta consolidó la base de lo que posteriormente sería la Unidad de Igualdad y propició el despliegue de la Comisión de Igualdad, órganos fundamentales en el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas y planes de igualdad.

Paralelamente, los Estatutos de la Universidad de Almería reconocen expresamente –en sus artículos 3.3y 71– la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, y la obligación de dotar a la UAL de una Unidad de Igualdad con competencias plenas para el desarrollo de políticas específicas, así como para la elaboración, implantación y evaluación de los Planes de Igualdad.

Fruto de este marco organizativo, en 2020 fue aprobado el I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería, tras la realización de un diagnóstico cuantitativo y cualitativo que abarcó a todos los colectivos y estructuras de la institución. Dicho Plan

estructuró sus actuaciones en torno a cuatro ejes estratégicos: la cultura de igualdad y no violencia, la docencia e investigación con perspectiva de género, la mejora de la gobernanza universitaria y la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad. Entre los instrumentos derivados de su implementación destacan el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, las medidas de visibilidad y reconocimiento de las mujeres en la vida universitaria, y los programas formativos y de sensibilización dirigidos al conjunto de la comunidad universitaria.

Como resultado de esta estrategia integral de mejora continua, la Universidad de Almería obtuvo en 2023 la primera certificación de Igualdad de Género y Retributiva otorgada por AENOR, reconocimiento que acredita el cumplimiento efectivo de los principios de igualdad en los procesos de selección, promoción, formación y retribución. Este distintivo constituyó un hito pionero en el sistema universitario español peninsular, siendo la Universidad de La Laguna la única institución que contaba previamente con dicha acreditación.

La incorporación, en diciembre de 2023, de las competencias en materia de igualdad al Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social dota de cohesión, liderazgo transversal y proyección estratégica a la acción institucional en este ámbito, integrando la igualdad de género, la diversidad y la corresponsabilidad como ejes vertebradores de la misión universitaria. En 2025, la Universidad de Almería sometió nuevamente su sistema de gestión de la igualdad a una auditoría externa, confirmando la vigencia de la certificación AENOR hasta julio de 2026. Este proceso de renovación ha consolidado la posición de la UAL como referente institucional en materia de igualdad, avalando la eficacia de las políticas y sistemas implantados para garantizar la igualdad real y la equidad retributiva entre mujeres y hombres.
La Universidad de Almería mantiene un sistema de transparencia y comunicación activa, poniendo a disposición pública, a través de su web institucional de Igualdad (www.igualdad.ual.es), la evolución de sus políticas, los informes de seguimiento, los protocolos vigentes y la información relativa a los procesos y resultados de sus actuaciones en materia de igualdad.

2.3 ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD (UAL 2020-2024)

El grado de ejecución global del I Plan de Igualdad alcanzó un 94,64% de las acciones previstas, con 53 actuaciones completadas, una en desarrollo y dos pendientes de inicio. Este nivel de cumplimiento refleja un avance sustancial en la integración transversal de la igualdad de género en la Universidad de Almería, consolidando un modelo institucional comprometido, operativo y con capacidad de mejora continua.

El análisis detallado por ejes estratégicos muestra lo siguiente:

- Eje 1. Cultura de igualdad y no violencia (27 acciones): nivel de ejecución del 95%. Se desarrollaron campañas de sensibilización, visibilización de referentes femeninos (a través de premios, entrevistas y difusión de investigaciones), así como actividades de formación transversal en materia de igualdad y programas específicos en centros de secundaria y áreas STEM. Se registraron avances significativos en el uso del lenguaje inclusivo y en la difusión institucional de la cultura de igualdad.
- Eje 2. Docencia, investigación y transferencia (17 acciones): nivel de ejecución del 94%. Se ha impulsado la incorporación de la perspectiva de género en asignaturas, convocatorias de premios a TFG, TFM y Tesis vinculadas a la igualdad, creación de cursos de especialización, y fortalecimiento de proyectos y convenios de cooperación en materia de igualdad. Queda pendiente la inclusión sistemática de contenidos de igualdad en los planes de estudio y el refuerzo de materiales docentes con enfoque de género.
- Eje 3. Gobernanza, gestión y representación (8 acciones): cumplimiento del 100%. Se ha garantizado la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, la integración del principio de igualdad en la normativa presupuestaria y de promoción profesional, y la incorporación de materias de igualdad en los procesos de selección y concursos públicos.
- Eje 4. Conciliación y corresponsabilidad (4 acciones): grado de ejecución del 50%. Se han establecido y agilizado algunos procedimientos específicos, pero continúa pendiente la elaboración del Plan institucional de conciliación y

la formalización de convenios externos vinculados a los cuidados y la corresponsabilidad.

A pesar del elevado grado de cumplimiento, el análisis del periodo de ejecución identifica una serie de retos estructurales y ámbitos de mejora que deberán abordarse en los próximos ciclos de planificación:

- Incrementar la representación de mujeres en los nombramientos de doctora honoris causa, actualmente sin presencia femenina, aspecto ya priorizado para el II Plan de Igualdad.
- Reforzar la presencia de asignaturas específicas de igualdad en las titulaciones, especialmente en los grados de Ciencias Sociales, Jurídicas y Humanidades. Aunque parte de esta carencia fue mitigada mediante acciones de formación transversal y cursos propios, resulta necesario un enfoque estructural y sostenido a medio plazo.
- Diseñar e implementar un Plan integral de conciliación y corresponsabilidad.
- Reducir la segregación de género observada en determinadas ramas de conocimiento y categorías profesionales, así como en la tramitación de permisos y licencias relacionadas con la conciliación, que continúan siendo solicitados de manera mayoritaria por mujeres.

El balance del I Plan de Igualdad evidencia un progreso significativo en la consolidación de la igualdad de género en la Universidad de Almería, tanto en sus políticas como en su cultura organizativa, los procesos formativos y las estrategias de visibilización. No obstante, resulta imprescindible dar continuidad a los aprendizajes acumulados, abordando los desafíos identificados mediante acciones estructurales, evaluables y sostenibles. El diseño del II Plan de Igualdad se orienta precisamente a esta finalidad, adaptando sus objetivos y medidas a las nuevas exigencias normativas, sociales y académicas.

La experiencia de este primer periodo demuestra el compromiso firme y progresivo de la Universidad de Almería con la igualdad de género, consolidando un marco sólido de referencia institucional para la formulación y desarrollo de políticas inclusivas de excelencia universitaria.

3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería se fundamenta en un conjunto de **principios inspiradores** que orientan su diseño, ejecución, seguimiento y evaluación. Estos principios impregnan transversalmente la vida universitaria y constituyen la base sobre la que se articula una universidad más igualitaria, inclusiva, corresponsable y socialmente comprometida.

1. **Igualdad efectiva y no discriminación:** Compromiso inequívoco con la erradicación de toda forma de discriminación por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual, garantizando la presencia equilibrada, la participación activa y el reconocimiento pleno de las mujeres en todos los ámbitos universitarios. Este principio implica también la eliminación de toda brecha, visible o invisible, que obstaculice la igualdad de oportunidades y el ejercicio equitativo de los derechos.
2. **Perspectiva de género:** Integración sistemática y transversal de la perspectiva de género como herramienta de análisis, planificación y evaluación institucional, orientada a identificar y corregir desigualdades, prevenir su reproducción y promover la equidad en todas las políticas, estructuras y procesos académicos, de investigación, laborales y de gobernanza universitaria.
3. **Bienestar, respeto y convivencia:** Asunción de la responsabilidad institucional de promover un entorno universitario respetuoso, equitativo e inclusivo, donde se garantice la dignidad, la salud y el bienestar físico, emocional y profesional de todas las personas. Se impulsa así un modelo de convivencia basado en el respeto mutuo, la diversidad y la corresponsabilidad social.
4. **Tolerancia cero frente a la violencia de género:** Afirmación del compromiso institucional con la erradicación de todas las formas de violencia o acoso por razón de sexo o género, mediante políticas integrales de prevención, detección temprana, atención, respuesta y reparación. La Universidad de Almería se compromete a garantizar entornos seguros, libres de violencia, y a ofrecer acompañamiento y protección a las víctimas.

5. Corresponsabilidad y reconocimiento de los cuidados: Reconocimiento de los cuidados como elemento esencial de la sostenibilidad social y universitaria. Este principio promueve la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, así como la adopción de medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando estructuras organizativas más equitativas y respetuosas con los tiempos de vida.

6. Participación y compromiso comunitario: Fomento de la participación activa, corresponsable y diversa de todos los sectores de la comunidad universitaria –estudiantado, personal docente e investigador, y personal técnico, de gestión, administración y servicios– en el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas de igualdad. Este principio se orienta a consolidar una cultura institucional de cooperación, diálogo y compromiso social compartido.

7. Coordinación, cooperación y transversalidad: Impulso de la colaboración interinstitucional e interdisciplinaria, así como de la coordinación entre los diferentes órganos y estructuras universitarias. Este principio refuerza la transversalidad de la igualdad de género y su plena integración en todas las áreas de gestión académica, investigadora, administrativa y social.

8. Transparencia y rendición de cuentas: Garantía del acceso público a la información relacionada con el desarrollo y los resultados del Plan, mediante mecanismos de seguimiento, evaluación e indicadores verificables. La transparencia se configura como un eje esencial de la gobernanza institucional y un instrumento de legitimidad, mejora continua y responsabilidad social.

9. Enfoque interseccional: Reconocimiento de que las desigualdades no operan de manera aislada, sino que pueden interactuar y reforzarse mutuamente. Este principio promueve una mirada integral e inclusiva que atiende la diversidad de realidades existentes en la comunidad universitaria y exige considerar de forma específica aquellas situaciones en las que el sexo o el género se cruzan con otros ejes de desigualdad.

4. PROCESO DE ELABORACIÓN Y PARTES QUE CONCIERTAN EL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

La elaboración del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería se ha regido por lo establecido en el *Real Decreto 901/2020*, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como por el compromiso institucional con la participación, la transparencia y el diálogo social. El proceso ha sido coordinado por el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, con la participación activa de la Comisión Negociadora y la Comisión de Igualdad.

El proceso de elaboración se inició hace un año, con la constitución de la Comisión Negociadora, integrada por 20 personas: diez en representación legal de las personas trabajadoras (secciones sindicales de CCOO, UGT y CSIF), junto con la representación del personal docente e investigador (PDI) y del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS), diez en representación de la Universidad de Almería.
Dicha Comisión, creada hace un año, ha venido desarrollando las labores previas de diagnóstico, análisis de datos y revisión del I Plan de Igualdad, con el fin de elaborar un nuevo documento que refuerce el compromiso institucional con la igualdad de género, la inclusión y la conciliación en el ámbito universitario.

En representación de la Universidad de Almería[1]

[1] En caso de ausencia o vacante de alguno de los miembros titulares, actuarán como suplentes: María del Mar López Martín (Vicerrectorado de Política Científica), Rafael Rumí Rodríguez (Vicerrectorado de Profesorado y Planificación Docente), Víctor Bastante Granel (Vicerrectorado de Grados e Innovación Académica), Pilar Casado Belmonte (Vicerrectorado de Postgrado y Relaciones Institucionales), Santiago Martos Martínez (Delegación del Rector para Estrategia, Comunicación y Coordinación), Fernando Castillo Ruiz (Gerencia), Beatriz Martín-Calpena Miranda (Servicio de Gestión de Recursos Humanos), Antonia

1. María Isabel Ramírez Álvarez, Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.
2. María Inmaculada López García, Directora de la Unidad de Igualdad.
3. José Antonio Sánchez Pérez, en representación del Vicerrectorado de Política Científica.
4. José Manuel Ortega Egea, en representación del Vicerrectorado de Profesorado y Planificación Docente.
5. María Angustias Martos Calabrús, en representación del Vicerrectorado de Grados e Innovación Académica.
6. Fernando Carvajal Ramírez, en representación del Vicerrectorado de Postgrado y Relaciones Institucionales.
7. Miguel Pérez Valls, en representación de la Delegación del Rector para Estrategia, Comunicación y Coordinación.
8. José Antonio Plaza Úbeda, en representación de la Gerencia.
9. Miguel Cobo Martínez, en representación del Servicio de Gestión de Recursos Humanos.
10. María José Gimeno Manzano, en representación del Servicio de Empleabilidad y Políticas Sociales.

En representación de las personas trabajadoras:

11. Verónica María Martínez López (PTGAS), en representación de CSIF.
12. María de las Mercedes Capobianco Uriarte (PDI), en representación de CSIF.
13. Nuria Novas Castellano (PDI), en representación de CCOO.
14. Luis Gálvez Os (PTGAS), en representación de CCOO.
15. Beatriz López Galindo (PTGAS), en representación de UGT.
16. María José Jiménez Callejón (PDI), en representación de UGT.
17. Consolación Gil Montoya, en representación de la Junta PDI.
18. Elena Rodríguez Auñón, en representación de la Junta PTGAS.
19. Rocío Fonseca Rodríguez, en representación del Comité de Empresa PDI laboral.

Díaz Haro (Servicio de Empleabilidad y Políticas Sociales), Isabel Román Sánchez (Junta de Personal del PDI funcionario), Sergio Albacete Sáez (Junta de Personal del PTGAS funcionario) y Carmen Capel Salinas (Comité de Empresa del PDI laboral).

20. María Socorro Carreño Mellado, en representación de la Delegación de Personal PTGAS laboral.

La Comisión Negociadora, una vez constituida, decidió tomar como marco de referencia para su funcionamiento lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en lugar de aprobar un reglamento interno específico. En dicho Real Decreto se establecen las competencias, funciones y procedimientos que rigen la actuación de las comisiones negociadoras en materia de igualdad.
De acuerdo con su artículo 6, la Comisión Negociadora tiene atribuidas, entre otras, las competencias relativas a la negociación y elaboración del diagnóstico de situación, así como a la definición de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad. Asimismo, le corresponde la redacción del informe diagnóstico, la identificación de las medidas prioritarias, la determinación de sus recursos, responsables y calendarios de implantación, así como el seguimiento, evaluación y, en su caso, la propuesta de revisión o modificación del Plan. Todas las reuniones celebradas por la Comisión se documentan mediante actas que son aprobadas y firmadas por sus integrantes.
En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.4 del mencionado Real Decreto 901/2020, se organizó una sesión de formación específica dirigida a los miembros de la Comisión Negociadora, que tuvo lugar en abril de 2025. La grabación de dicha sesión se encuentra disponible en la Unidad de Igualdad para su consulta.

El trabajo de la Comisión Negociadora se articuló a través de reuniones periódicas, adaptando su frecuencia a los hitos del proceso. El detalle de las últimas reuniones celebradas es el siguiente:

Fecha	Reunión
30 de octubre 2025	Análisis y debate del *Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad* y del diagnóstico elaborado, incluyendo tanto el análisis cuantitativo remitido el pasado 15 de octubre como la exposición de los resultados cualitativos, integrados con las conclusiones del *Informe de Conciliación y Corresponsabilidad que se publicará en 2026*.

	Presentación y debate de los posibles ejes y líneas de acción derivados del diagnóstico, identificación de líneas comunes a desarrollar en cada eje y establecimiento del calendario de reuniones.
13 de noviembre 2025	Presentación y análisis del diagnóstico general –cuantitativo, cualitativo y auditoría retributiva– y validación preliminar de los ejes estratégicos del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería.
24 de noviembre 2025	Estudio y debate de la auditoría retributiva y aprobación provisional de los ejes y líneas de acción del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería.
28 de noviembre de 2025	Acuerdo final sobre los ejes, líneas de acción, medidas e indicadores del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería. Cierre del proceso de concertación con la aprobación definitiva de los contenidos del II Plan de Igualdad previo a su elevación al Consejo de Gobierno.

De forma paralela a los trabajos desarrollados en la Comisión Negociadora, se ha mantenido un proceso de colaboración con la Comisión de Igualdad, integrada por profesorado experto en materia de igualdad, personal técnico, de gestión, administración y servicios vinculado a estas políticas, y representación del estudiantado. Este espacio de trabajo ha permitido incorporar una mirada diversa y plural, favoreciendo la reflexión colectiva y la validación de los contenidos del Plan desde diferentes perspectivas académicas, profesionales y sociales. De este modo, se ha garantizado la recogida de voces y experiencias de un grupo heterogéneo que representa la realidad de los distintos centros y colectivos de la Universidad, contribuyendo activamente a la construcción de una institución más igualitaria, inclusiva y participativa.

Aunque no se ha desarrollado una consulta masiva una vez tenido un borrador del Plan, el proceso se ha nutrido del análisis y la reflexión colectiva recogidos en el

informe *Conciliación y Corresponsabilidad que saldrá en 2026.* Este estudio ha permitido identificar, a partir de evidencias cuantitativas y cualitativas, las principales necesidades, barreras y propuestas de mejora formuladas por los distintos sectores universitarios en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad. A partir de sus conclusiones se ha promovido la escucha activa de la comunidad universitaria y el diálogo con agentes clave, con el objetivo de incorporar una visión amplia, transversal y representativa en el diseño de las medidas del nuevo Plan de Igualdad.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

En cuanto a su ámbito personal, el presente Plan de Igualdad tiene un carácter integral y se dirige al conjunto de la comunidad universitaria. Sus acciones, medidas y objetivos alcanzan al Personal Docente e Investigador (PDI), al Personal Investigador (PI), al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), y al estudiantado, así como, en su caso, a otras personas o colectivos que colaboran con la Universidad de Almería en el desarrollo de sus fines institucionales.

En coherencia con lo previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad ha desarrollado las competencias relativas a la negociación de las medidas destinadas para la plantilla de la Universidad. Sin embargo, el alcance del Plan trasciende el marco estrictamente laboral, integrando un enfoque estratégico, formativo y social que incorpora acciones extendidas a todo el ámbito universitario y a su entorno institucional. De este modo, el Plan consolida una visión unitaria y transversal de la igualdad en la Universidad de Almería.

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería tendrá una vigencia de cuatro años, contados a partir del día siguiente a su aprobación por el Consejo de Gobierno y su posterior registro en el Registro de Planes de Igualdad correspondiente. En consecuencia, su periodo de aplicación se extenderá desde el 19 de diciembre de 2025 hasta el 18 de diciembre de 2029.

En relación con su ámbito territorial, el Plan será de aplicación al Campus de La Cañada y a todos los centros, servicios y dependencias vinculadas a la Universidad de Almería, así como a cualquier otra sede, instalación o extensión universitaria que pudiera crearse durante su periodo de vigencia, siempre dentro del ámbito competencial de la institución.

6. OBJETIVOS Y ESTRUCTURA GENERAL

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería (UAL) se articula en seis ejes de actuación, entendidos como ámbitos estratégicos de intervención que permiten avanzar hacia una universidad plenamente comprometida con la igualdad efectiva, la equidad y la corresponsabilidad.

Estos ejes configuran un marco integral desde el que incorporar de manera transversal la perspectiva de género en todos los niveles de la institución –docencia, investigación, gestión, representación y vida universitaria–, y responden a las necesidades y prioridades detectadas en el Diagnóstico de Igualdad y en la Evaluación del I Plan de Igualdad.

Cada Eje se desarrolla a través de líneas de acción que concretan los Objetivos Generales (OG) y Objetivos Específicos (OE), y se materializa en un conjunto de 48 medidas operativas dotadas de indicadores de seguimiento, órganos responsables y plazos de ejecución.

Eje	Ámbito de intervención	Nº de medidas
Eje I. Conciliación, Corresponsabilidad y Salud Laboral	Garantizar el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y académica, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y	**5**

	promoviendo un entorno de trabajo y estudio saludable, igualitario y sostenible.	
Eje II. Selección, Formación y Promoción	Integrar la perspectiva de género en la formación universitaria, la docencia y la carrera profesional, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo académico y laboral.	**12**
Eje III. Investigación, Transferencia, Innovación y Emprendimiento	Promover la igualdad de oportunidades y la participación equilibrada en la investigación, la transferencia y la innovación	**5**
Eje IV. Alianzas, Liderazgo y Promoción Social	Potenciar el liderazgo institucional de la UAL en materia de igualdad y fortalecer su papel como agente de transformación social, mediante alianzas, visibilización de referentes femeninos y fomento del talento.	**9**
Eje V. Prevención de Violencias de Género, Discriminación y Promoción de la Diversidad	Consolidar una comunidad universitaria libre de violencias y discriminaciones, promoviendo una cultura del respeto, la diversidad y la inclusión real.	**8**
Eje VI. Gobernanza y Recursos	Incorporar de manera transversal la perspectiva de género en la gobernanza universitaria y garantizar los recursos necesarios para la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan.	**9**

En su conjunto, el **II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería** constituye una hoja de ruta institucional hacia una universidad más justa, equitativa y comprometida con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Su estructura facilita

una **implementación planificada, medible y evaluable**, garantizando la rendición de cuentas y la mejora continua mediante el desarrollo de indicadores de seguimiento y la implicación activa de toda la comunidad universitaria.
En este apartado se presenta el contenido y estructura general del mismo.

EJE I. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y SALUD LABORAL

Objetivo General

Garantizar el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y académica de toda la comunidad universitaria, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y promoviendo un entorno de trabajo y estudio saludable, igualitario y sostenible.
Este eje aborda el equilibrio entre la vida profesional, académica y personal como un pilar esencial para la igualdad real, partiendo de la necesidad de incorporar la corresponsabilidad masculina, la flexibilidad organizativa y la perspectiva de género en las políticas de conciliación y bienestar laboral de la Universidad de Almería. Tiene una única **Línea de Acción (LU): Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad en la comunidad universitaria cuyo objetivo específico es:** Implementar medidas normativas, organizativas y culturales que favorezcan la compatibilización de la vida personal, laboral y académica, desde un enfoque de corresponsabilidad compartida.
A continuación, se presenta el contenido general del Eje I, incluyendo las 5 medidas en las que se desarrolla:

MEDIDA	**1. Diseño, aprobación e implementación del Plan Concilia de la Universidad de Almería**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseño, aprobación e Implementación de un Plan Concilia que integre y actualice las medidas de conciliación, teletrabajo, flexibilidad horaria y permisos vinculados al cuidado.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI – PTGAS			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Profesorado y Planificación Docente - Vicerrectorado de Política Científica - Gerencia			
	NOMBRE INDICADOR	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**

INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	Aprobación y difusión del Plan Concilia	SI/NO	2026	ALTA

MEDIDA	**2. Elaboración y difusión de la Guía de Conciliación**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseñar y publicar una Guía Institucional de conciliación que recoja los recursos, derechos y medidas disponibles para la comunidad universitaria.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI- PTGAS - ESTUDIANTADO			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Profesorado y Planificación Docente. - Vicerrectorado de Estudiantes - Gerencia - Vicerrectorado de Política Científica - Servicio de Gestión de Recursos Humanos			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Elaboración de la Guía	SI/NO	2026	ALTA

MEDIDA	**3. Promover la corresponsabilidad masculina mediante acciones de sensibilización y formación**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Fomentar la corresponsabilidad de los hombres en los ámbitos familiar, académico, laboral y social, impulsando un cambio cultural hacia el reparto equitativo de las tareas de cuidado y del uso del tiempo.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI – PTGAS-ESTUDIANTADO			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de igualdad			
	NOMBRE INDICADOR	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**

INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	Realización de al menos una acción	Recuento	Anual	Alta

MEDIDA	**4. Incorporar la perspectiva de género en las políticas de salud laboral y prevención de riesgos**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisar, actualizar e integrar la perspectiva de género en las políticas y actuaciones en materia de salud laboral y prevención de riesgos, incorporando medidas que favorezcan el bienestar emocional, la salud mental y la conciliación			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI – PTGAS			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado con competencias en Riesgos Laborales			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Inclusión del enfoque de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	SI/NO	2027	ALTA

MEDIDA	**5. Promover el bienestar organizacional garantizando el derecho a la desconexión digital**
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Fomentar una cultura organizativa saludable que respete los tiempos de descanso, garantice el derecho a la desconexión digital y contribuya al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de toda la comunidad universitaria.
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI – PTGAS
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado con competencias en riesgos laborales

INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	NOMBRE INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD	PRIORIDAD
	Diseño y difusión de políticas, directrices o recomendaciones relacionadas con la desconexión digital.	SI/NO	Primera mitad del Plan	ALTA

EJE II. SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Objetivo General

Integrar de manera transversal la perspectiva de género en la formación universitaria, la docencia y la gestión del conocimiento, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y académico de toda la comunidad universitaria.

- **Línea de Acción 1:** Promover la integración de la perspectiva de género en la docencia.
  Objetivo específico: Promover la integración de la perspectiva de género en los planes de estudio y en la docencia, en coherencia con la normativa vigente y atendiendo a la naturaleza y particularidades de cada ámbito de conocimiento.
- **Línea de Acción 2:** Promover la excelencia académica e investigadora en los estudios relacionados con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género, fomentando el desarrollo de trabajos fin de estudios y tesis doctorales que contribuyan al avance del conocimiento en este ámbito.
  Objetivo específico: Este objetivo busca reforzar el compromiso de la Universidad de Almería con la igualdad de género y la erradicación de la violencia de género a través del impulso a la investigación y a la producción académica de calidad. Se pretende fomentar la realización de Trabajos Fin de Grado, Trabajos Fin de Máster y Tesis Doctorales que aborden de manera rigurosa y científica estas temáticas, promoviendo así el avance del conocimiento y su transferencia a la sociedad.
- **Línea de Acción 3:** Promoción profesional en igualdad de condiciones

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de formación, desarrollo y promoción del personal universitario, eliminando las barreras que dificultan la carrera profesional de las mujeres y favoreciendo la participación equilibrada en todos los niveles académicos y de gestión.

Se presenta a continuación el contenido general de este Eje II, incluyendo las 12 medidas en las que se desarrolla:

LINEA DE ACCIÓN L1	PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA

MEDIDA	**1.** Impulsar la inclusión de la perspectiva de género en la docencia de las enseñanzas oficiales, de acuerdo con la naturaleza de cada ámbito de conocimiento.			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio de las titulaciones oficiales, en coherencia con el artículo 4 del Real Decreto 822/2021 y atendiendo a la naturaleza y características propias de cada titulación.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI - Estudiantado			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Vicerrectorado de Grados e Innovación Docente - Unidad de Igualdad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Nº de titulaciones oficiales que incorporan perspectiva de género en sus planes de estudio	Recuento	Bienal	MEDIA

MEDIDA	**2. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de innovación docente.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se promoverá la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de innovación docente impulsados por la Universidad de Almería.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI -PI- Estudiantado			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Grados e Innovación Docente			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Nº de proyectos de innovación docente que incorporan la perspectiva de género	Recuento acumulado	Anual	MEDIA

MEDIDA	**3. Formar al PDI y PI en la integración de la perspectiva de género en la docencia y en la innovación docente.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se promoverá la capacitación del Personal Docente e Investigador (PDI) y del Personal Investigador (PI) en la incorporación de la perspectiva de género en la práctica docente y en la innovación educativa.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Grados e Innovación Docente			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Realización de al menos una acción formativa anual	Recuento	Anual	MEDIA

MEDIDA	**4. Diseñar y difundir guías y materiales que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en la docencia.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se elaborará una Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Grados e Innovación Docente			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Publicación Guía	SI/NO	Primera mitad del plan	MEDIA

MEDIDA	**5. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en las guías docentes de las titulaciones oficiales.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se promoverá la inclusión explícita de la perspectiva de género en las guías docentes de las titulaciones oficiales de la Universidad de Almería, siguiendo criterios de pertinencia, coherencia académica y adecuación a los contenidos de cada ámbito de conocimiento.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – Estudiantado			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Grados e Innovación Docente			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Nº de guías docentes que integran la perspectiva de género	Recuento	Anual	MEDIA

LINEA DE ACCIÓN L2	**PROMOVER LA EXCELENCIA ACADÉMICA E INVESTIGADORA EN LOS ESTUDIOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, FOMENTANDO EL DESARROLLO DE TRABAJOS FIN DE ESTUDIOS Y TESIS DOCTORALES QUE CONTRIBUYAN AL AVANCE DEL CONOCIMIENTO EN ESTE ÁMBITO.**

MEDIDA	**1. Consolidar y difundir la convocatoria de premios a trabajos fin de estudios y tesis doctorales en estudios por la igualdad y lucha contra la violencia de género**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se reforzará la convocatoria de los Premios a los trabajos fin de grado (TFG), trabajos fin de máster (TFM) y tesis doctorales en estudios por la igualdad y lucha contra la violencia de género			
PERSONAS DESTINATARIAS	• Estudiantado			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Convocatoria anual de los premios TFG-TFM-Tesis Doctorales con perspectiva de género	SI/NO	Anual	MEDIA
MEDIDA	**2. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los trabajos fin de estudios y tesis doctorales a través de formación específica.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se promoverán acciones formativas y de sensibilización dirigidas al estudiantado, al PDI y al PI para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los Trabajos Fin de Grado (TFG), Trabajos Fin de Máster (TFM) y Tesis Doctorales			

PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI –ESTUDIANTADO			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Grados e Innovación Docente - Escuela de Doctorado			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Realización de al menos una acción formativa	Recuento	Anual	MEDIA

LINEA DE ACCIÓN L3	**PROMOCIÓN PROFESIONAL EN IGUALDAD DE CONDICIONES**

MEDIDA	**1. Desagregar anualmente los datos de promoción y formación por sexo y categoría profesional.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento de los procesos de formación, promoción y desarrollo profesional de la comunidad universitaria, desagregando los datos por sexo, categoría profesional y tipo de acción formativa.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI –PTGAS			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Formación PDI y PTGAS			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Existencia de un informe de resultados desagregados por sexo y categoría profesional	SI/NO	Bienal	MEDIA

MEDIDA	**2. Desarrollar acciones de acompañamiento y apoyo a la carrera profesional del personal universitario, con el fin de prevenir y corregir posibles desigualdades y favorecer un desarrollo profesional basado en la igualdad de oportunidades.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se diseñarán e implementarán acciones específicas de acompañamiento, formación y asesoramiento dirigidas al personal de la Universidad, con el propósito de favorecer su desarrollo y promoción profesional y reducir las posibles brechas identificadas en los diagnósticos previos.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI- PTGAS			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Gerencia - Vicerrectorado de Política Científica - Vicerrectorado de Profesorado			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Realización de al menos una acción	Recuento	Anual a partir de 2027	MEDIA

MEDIDA	**3. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y comisiones de baremación, garantizando en todo caso un mínimo del 40 % del sexo menos representado.**
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se impulsarán mecanismos que favorezcan, siempre que sea posible, la composición equilibrada por sexo en los tribunales y comisiones de valoración, selección, evaluación o baremación constituidos en el ámbito de la Universidad de Almería. Con ello se pretende avanzar hacia una representación paritaria y una participación igualitaria de mujeres y hombres en los distintos procesos universitarios.

PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI- PTGAS			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Gerencia - Vicerrectorado de Profesorado			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Elaboración documento instrucción	SI/NO	2026	ALTA
	Nºnde tribunales y comisiones, según los registros de RRHH, Vicerrectorado Profesorado y gerencia, que cumplen con al menos un 40 % de representación del sexo menos representado	≥ 80 % de los tribunales cumpliendo el equilibrio de género	Informe bienal	Media

MEDIDA	**4. Diseñar e implementar medidas de acción positiva que fomenten la igualdad de oportunidades en los distintos colectivos.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se diseñará un conjunto de medidas de acción positiva que promuevan la igualdad de oportunidades en los distintos colectivos en la Universidad de Almería			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI- PTGAS			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Gerencia - Vicerrectorado de Profesorado			
	NOMBRE INDICADOR	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**

INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	Nº de medidas de acción positiva implementadas	Recuento	Cuatrienal	ALTA

MEDIDA	**5. Incorporar cláusulas de igualdad en los procesos de promoción, selección y provisión de plazas del PDI y del PTGAS.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Incorporar cláusulas de igualdad de oportunidades y no discriminación en las convocatorias, procedimientos y resoluciones relativos a la promoción, selección y provisión de plazas del Personal Docente e Investigador (PDI) y del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS).			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI - PTGAS			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Gerencia - Vicerrectorado de Profesorado y Planificación Docente			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Elaboración de una instrucción para la incorporación de cláusulas de igualdad	SI/NO	Primera mitad del Plan	ALTA

EJE III. INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA, INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

Objetivo General

Promover la igualdad de oportunidades y la participación equilibrada en la investigación, la transferencia, la innovación y el emprendimiento. Este eje sitúa la

igualdad de género como un principio estructural y transversal en la actividad científica, tecnológica y de transferencia de la Universidad de Almería.

Línea de Acción 1: Promover el equilibrio de género y el liderazgo femenino en la investigación

Objetivo específico: Aumentar la participación y el liderazgo de las mujeres en los ámbitos de la investigación, la transferencia y el emprendimiento, reduciendo la brecha de género y favoreciendo la proyección de trayectorias científicas equitativas y visibles.

Línea de Acción 2: Fomentar la perspectiva de género en la investigación, la innovación y el emprendimiento

Objetivo específico: Impulsar la integración del enfoque de género en todas las fases del proceso científico y en las iniciativas de innovación y emprendimiento universitario.

Se presenta a continuación el contenido general de este Eje III, incluyendo las 5 medidas en las que se desarrolla:

LINEA DE ACCIÓN L1	PROMOVER EL EQUILIBRIO DE GÉNERO Y EL LIDERAZGO FEMENINO EN LA INVESTIGACIÓN

MEDIDA	**1. Promover el liderazgo y la trayectoria de las mujeres en la investigación universitaria mediante programas de acompañamiento, mentoría y apoyo especializado**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Fomentar el liderazgo y la visibilidad de las mujeres en proyectos y grupos de investigación de la Universidad de Almería mediante la puesta en marcha de programas específicos de acompañamiento, mentoría y apoyo especializado.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Vicerrectorado de Política Científica - Unidad de Igualdad - Unidad de Cultura Científica			
	NOMBRE INDICADOR	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**

INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	Puesta en marcha de al menos un programa	SI/NO	Anual a partir de 2027	MEDIA

MEDIDA	**2. Impulsar una comunicación y difusión científica que promueva una representación equilibrada y la visibilización del talento sin sesgos de género.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impulsar que las actividades de divulgación y comunicación científica reflejen de forma equilibrada las aportaciones del personal investigador, promoviendo la visibilización del talento y la excelencia sin sesgos de género.			
PERSONAS DESTINATARIAS	- PDI – PI – Estudiantado – Comunidad universitaria			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Política Científica - Dirección General de Comunicación - Unidad de Cultura Científica			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Realización de actividades de divulgación científica que promuevan la diversidad y la igualdad en la participación.	SI/NO	Bienal	MEDIA

LINEA DE ACCIÓN L2	FOMENTAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN, LA INNOVACIÓN Y EL EMPRENDIMIENTO

MEDIDA	**1. Ofrecer formación especializada sobre la integración de la perspectiva de género en la investigación y transferencia.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se diseñarán y desarrollarán acciones formativas especializadas dirigidas al Personal Docente e Investigador (PDI) y al Personal Investigador (PI), y estudiantes de doctorado con el objetivo de fortalecer las competencias necesarias para integrar la perspectiva de género en la investigación y transferencia.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI-Estudiantes de doctorado			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Vicerrectorado de Política Científica - Vicerrectorado de Grados e Innovación Docente - Unidad de Igualdad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Al menos una actividad formativa	SI/NO	Anual	ALTA

MEDIDA	**2. Consolidar líneas y convocatorias propias destinadas a investigaciones en igualdad, cuidados, estudios de género o impacto social con enfoque inclusivo.**
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Fortalecer y dar continuidad a las líneas de apoyo institucional a la investigación en materia de igualdad, cuidados, estudios de género o análisis del impacto social desde un enfoque interdisciplinar e inclusivo.
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Vicerrectorado de Política Científica

INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	NOMBRE INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD	PRIORIDAD
	Publicación Convocatoria	SI/NO	Anual	ALTA

MEDIDA	3. **Promover la incorporación de la perspectiva de género en las iniciativas emprendedoras universitarias**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Fomentar la integración de la perspectiva de género en las acciones, programas y proyectos de emprendimiento impulsados por la Universidad de Almería, impulsando una participación equilibrada entre mujeres y hombres y promoviendo entornos inclusivos e igualitarios en la creación y consolidación de iniciativas empresariales.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI – PTGAS- Estudiantado			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Delegación del Rector para la Estrategia, Comunicación y Coordinación. - Unidad de Igualdad.			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	NOMBRE INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD	PRIORIDAD
	Nº total de participantes en programas de emprendimiento, desagregado por sexo y colectivo.	Recuento	Segunda mitad del Plan	MEDIA

EJE IV. ALIANZAS, LIDERAZGO Y PROMOCIÓN SOCIAL

Objetivo General

Potenciar el liderazgo institucional de la Universidad de Almería en materia de igualdad, fortaleciendo su papel como agente de transformación social a través de alianzas

estratégicas, la promoción de referentes femeninos y el impulso del talento y la proyección social de las mujeres.

Este eje refuerza la dimensión externa del compromiso de la UAL con la igualdad, visibilizando su contribución al cambio social y ampliando su impacto más allá del ámbito universitario. A través de la cooperación, la creación de redes y la puesta en valor de las aportaciones de las mujeres, la Universidad se consolida como institución referente en materia de igualdad y compromiso social.

- **Línea de Acción 1: Establecer alianzas estratégicas y fomentar el diálogo social en igualdad**

  Objetivo específico: Consolidar la posición de la Universidad de Almería como espacio de referencia en igualdad, mediante la colaboración activa con administraciones públicas, entidades del tercer sector, asociaciones y otras universidades, impulsando proyectos conjuntos y espacios de reflexión compartida.

- **Línea de Acción 2: Fomentar vocaciones científicas, tecnológicas, humanísticas, educativas y de salud sin sesgos de género.**

  Objetivo específico: Impulsar el interés y la participación del estudiantado –tanto de niñas y jóvenes como de niños y jóvenes– en aquellas áreas de conocimiento con menor representación de uno u otro sexo. Se promoverá la participación de niñas y jóvenes en los ámbitos STE(A)M y de niños y jóvenes en Humanidades, Educación y Ciencias de la Salud.

- **Línea de Acción 3: Crear referentes femeninos y visibilizar el valor social de las mujeres**

Objetivo específico: Reconocer y poner en valor las aportaciones de las mujeres de la Universidad de Almería en los ámbitos académico, científico, cultural y social, generando referentes positivos que sirvan de inspiración para la comunidad universitaria y la sociedad almeriense.

Se presenta a continuación el contenido general de este Eje IV, incluyendo las 9 medidas en las que se desarrolla:

LINEA DE ACCIÓN L1	ESTABLECER ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y FOMENTAR EL DIALOGO SOCIAL EN IGUALDAD

MEDIDA	**1. Establecer y fortalecer alianzas estratégicas que refuercen la proyección externa y el compromiso social de la Universidad de Almería en materia de igualdad.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se promoverá la creación, consolidación y mantenimiento de alianzas estratégicas con instituciones públicas, privadas y del tercer sector – incluidas administraciones locales, entidades sociales, asociaciones y empresas de la provincia de Almería– con el fin de impulsar la cooperación y el desarrollo de acciones conjuntas en materia de igualdad, diversidad y prevención de la violencia de género.			
PERSONAS DESTINATARIAS	- PDI – PI – PTGAS- Estudiantado - Sociedad en general			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Postgrado y Relaciones Institucionales			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Al menos un convenio/acción conjunta/alianza	SI/NO	Anual	MEDIA

MEDIDA	**2. Participar de forma activa en redes universitarias, locales y autonómicas de igualdad y diversidad.**
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se impulsará la presencia y participación activa de la Universidad de Almería en redes, foros, plataformas y espacios de coordinación interuniversitaria, local y autonómica dedicados a la promoción de la igualdad de género, la diversidad y la inclusión.
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI – PTGAS- Estudiantado
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad

INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	NOMBRE INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD	PRIORIDAD
	Nº de redes, foros o plataformas en las que participa activamente la Universidad de Almería en materia de igualdad y diversidad	Recuento (Al menos una por año)	Anual	MEDIA

MEDIDA	**3. Desarrollar acciones de formación y/o sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria y a la sociedad almeriense.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Organizar actividades formativas y de sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención de violencias de género.			
PERSONAS DESTINATARIAS	- PDI – PI – PTGAS- Estudiantado - Sociedad en general			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Realización de al menos dos acciones	SI/NO	Anual	ALTA

LINEA DE ACCIÓN L2	**FOMENTAR VOCACIONES CIENTÍFICAS, TECNOLÓGICAS, HUMANÍSTICAS, EDUCATIVAS Y DE SALUD SIN SESGOS DE GÉNERO.**

MEDIDA	**1. Diseñar programas de sensibilización y fomento temprano de vocaciones académicas y profesionales sin sesgo de género (STE(A)M, Humanidades, Educación y Salud).**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseñar e implementar actividades y programas educativos orientados a despertar el interés de niñas y jóvenes por las disciplinas STE(A)M y de niños y jóvenes por áreas con menor presencia masculina, fomentando referentes diversos y una orientación vocacional libre de estereotipos.			
PERSONAS DESTINATARIAS	Jóvenes de etapas educativas preuniversitarias.			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Unidad de Cultura Científica			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Realización de al menos dos actividades y/o programas	Recuento	Anual	ALTA

MEDIDA	**2. Diseñar y consolidar un programa integral de inserción laboral y liderazgo femenino en sectores científico-tecnológicos.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Crear y consolidar un programa institucional que promueva la empleabilidad y el liderazgo de mujeres tituladas y egresadas en áreas científicas, tecnológicas y de innovación.			
PERSONAS DESTINATARIAS	Egresadas y estudiantes de último curso de titulaciones STE(A)M de la Universidad de Almería.			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad. - Vicerrectorado de Postgrado y Empleabilidad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Puesta en marcha del programa	SI/NO	Anual a partir de 2026	MEDIA

LINEA DE ACCIÓN L3	CREAR REFERENTES FEMENINOS Y VISIBILIZAR EL VALOR SOCIAL DE LAS MUJERES

MEDIDA	**1. Dar visibilidad y difusión a los logros, premios y distinciones de académicas e investigadoras de la Universidad de Almería en canales institucionales internos y externos.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se promoverá la visibilidad de las investigadoras y académicas de la Universidad de Almería mediante la difusión de sus logros, reconocimientos y aportaciones científicas, docentes y sociales.			
PERSONAS DESTINATARIAS	- Comunidad universitaria - Sociedad almeriense			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Unidad de Cultura Científica - Dirección General de Comunicación			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Nº de publicaciones, noticias o entrevistas difundidas en canales institucionales	Recuento	Anual	MEDIA

MEDIDA	**2. Visibilizar la participación y el liderazgo de mujeres en docencia, investigación, transferencia, innovación y emprendimiento.**
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Dar difusión a la participación y liderazgo de mujeres de la Universidad de Almería en actividades de investigación, transferencia, innovación, gestión académica y emprendimiento.
PERSONAS DESTINATARIAS	- Comunidad universitaria - Sociedad almeriense

ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Dirección General de Comunicación			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Nº de publicaciones y entrevistas difundidas	Recuento	Anual	MEDIA

MEDIDA	**3. Incorporar la perspectiva de igualdad en las campañas institucionales**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Garantizar que las campañas institucionales, actos públicos y conmemoraciones impulsadas por la Universidad de Almería integren de forma transversal la perspectiva de igualdad, la diversidad y la no discriminación.			
PERSONAS DESTINATARIAS	Comunidad universitaria y sociedad almeriense			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Dirección General de Comunicación - Equipo de Gobierno			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Elaboración de una instrucción para la incorporación de la perspectiva de igualdad	SI/NO	2026	MEDIA
	Recordatorio bienal de la Instrucción	SI/NO	2028	MEDIA

MEDIDA	**4. Consolidar la base de datos de personas expertas en estudios de género.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisar, actualizar y ampliar periódicamente la base de datos institucional de personas expertas en estudios de género, igualdad y diversidad de la Universidad de Almería, incorporando nuevos perfiles procedentes de diferentes áreas de conocimiento, que sirva como recurso de referencia para la docencia, la investigación, la transferencia del conocimiento y la comunicación pública.			
PERSONAS DESTINATARIAS	Principalmente Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Investigador (PI) pero de manera indirecta, también se beneficiarán grupos de investigación y servicios universitarios que requieran incorporar especialistas en igualdad, género y diversidad en sus actividades o proyectos, así como estudiantado interesado.			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Difusión del período de actualización de la base de datos	SI/NO	Anual	ALTA

EJE V. PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD

Objetivo General

Consolidar una comunidad universitaria libre de violencias y discriminaciones, que garantice la igualdad efectiva, la seguridad, el respeto y la diversidad en todas sus manifestaciones, promoviendo una convivencia basada en la dignidad, la inclusión y los derechos humanos.

Este eje aborda de manera integral la prevención y erradicación de las violencias de género, las actitudes discriminatorias y cualquier forma de desigualdad estructural o simbólica. Además, impulsa políticas activas para la promoción del respeto a la

diversidad sexual, de identidad y expresión de género, comprometiendo a toda la comunidad universitaria en la construcción de entornos seguros, inclusivos y equitativos.

Línea de Acción 1: Prevenir y erradicar las violencias de género y las actitudes discriminatorias

Objetivo específico: Reforzar los mecanismos de prevención, detección temprana y actuación ante las violencias de género, el acoso y las conductas discriminatorias, garantizando la protección y acompañamiento a las víctimas, así como la formación y sensibilización de toda la comunidad universitaria.

Línea de Acción 2: Fomentar espacios universitarios diversos e inclusivos

Objetivo específico: Promover un entorno universitario respetuoso con la diversidad sexual y de género, asegurando la igualdad de trato y oportunidades, el reconocimiento de la identidad de todas las personas y la consolidación de una cultura institucional inclusiva.

El Eje V y sus 8 medidas se desarrollan en el siguiente esquema:

LINEA DE ACCIÓN L1	PREVENIR Y ERRADICAR LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO Y LAS ACTITUDES DISCRIMINATORIAS

MEDIDA	**1. Actualización y difusión del Protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisar, actualizar y difundir el Protocolo de la Universidad de Almería frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, garantizando su adecuación a la normativa vigente y a las necesidades detectadas en la comunidad universitaria.			
PERSONAS DESTINATARIAS	Comunidad universitaria (PDI/PI, PTGAS y estudiantado).			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad			
	NOMBRE INDICADOR	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**

INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	Actualización del Protocolo	SI/NO	2027	ALTA
	Difusión del protocolo	SI/NO	Anual	ALTA

MEDIDA	**2. Promover la formación de la comunidad universitaria en prevención y actuación frente a las violencias de género, el acoso y las conductas discriminatorias**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Desarrollar e impartir acciones formativas certificables dirigidas al personal docente e investigador (PDI/PI), al personal técnico, de gestión, de administración y servicios (PTGAS) y al estudiantado, orientadas a la prevención y actuación frente a las violencias de género, el acoso sexual y las actitudes discriminatorias.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI/PI, PTGAS y estudiantado de la Universidad de Almería			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Realización de al menos una acción formativa	SI/NO	Anual	ALTA

MEDIDA	**3. Incorporar cláusulas de prevención y actuación frente al acoso en los pliegos de contratación y convenios de prácticas**
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Incluir de forma sistemática una cláusula relativa al Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería en todos los pliegos de contratación y convenios de prácticas suscritos con empresas y entidades colaboradoras.

PERSONAS DESTINATARIAS	Empresas y entidades colaboradoras en programas de prácticas.			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Gerencia			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Incorporación de cláusulas con referencia al Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en pliegos de contratación y convenios de prácticas	SI/NO	Primera mitad del Plan	MEDIA

MEDIDA	**4. Fomentar modelos de masculinidad igualitarios y una cultura de la no violencia.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseñar y desarrollar acciones formativas, campañas y espacios de reflexión dirigidos a promover modelos de masculinidad basados en la igualdad, el respeto, la corresponsabilidad y la convivencia no violenta.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI/PI – PTGAS Y ESTUDIANTES			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Realización de al menos una campaña, taller o actividad	SI/NO	Anual	ALTA

LINEA DE ACCIÓN L2	1. FOMENTAR ESPACIOS UNIVERSITARIOS DIVERSOS E INCLUSIVOS

MEDIDA	1. **Actualizar y difundir el Protocolo de cambio de nombre por identidad de género.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaborar y aprobar una normativa específica que regule el procedimiento de cambio de nombre por identidad o expresión de género en la Universidad de Almería, garantizando el reconocimiento administrativo y social de las personas trans y no binarias en todos los ámbitos universitarios.			
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la comunidad universitaria (PDI/PI, PTGAS y estudiantado).			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	NOMBRE INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD	PRIORIDAD
	Aprobación y publicación de la normativa	SI/NO	2027	ALTA
	Difusión del Protocolo	SI/NO	Anual	ALTA

MEDIDA	2. **Desarrollar acciones de sensibilización y formación en diversidad sexual, identidad y realidad trans.**
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Diseñar y realizar acciones formativas y de sensibilización dirigidas a promover el conocimiento, el respeto y la visibilización de la diversidad sexual, la identidad y la expresión de género, así como la comprensión de la realidad trans en el ámbito universitario.
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI/PI, PTGAS y estudiantado de la Universidad de Almería.

ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Nº actividades de sensibilización y formación	Recuento (al menos una por año)	Anual	ALTA

MEDIDA	**3. Participar en redes, campañas y días internacionales por la diversidad.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Promover la participación activa de la Universidad de Almería en redes, campañas institucionales y actos conmemorativos relacionados con la diversidad sexual, la identidad y expresión de género, y los derechos del colectivo LGTBIQA+.			
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la comunidad universitaria (PDI/PI, PTGAS y estudiantado) y la ciudadanía almeriense.			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Realización de al menos una campaña o acto conmemorativo	SI/NO	Anual	MEDIA

MEDIDA	**4. Crear el Aula de Diversidad e Interseccionalidad**
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Crear el Aula de Diversidad e Interseccionalidad como espacio institucional de referencia para la promoción de una Universidad de Almería diversa, inclusiva y respetuosa con todas las identidades, especialmente en lo relativo a la diversidad sexo-género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la comunidad universitaria (PDI/PI, PTGAS y estudiantado) y la ciudadanía almeriense interesada en la diversidad y la inclusión.

ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Vicerrectorado de Cultura y Sociedad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Creación del Aula	SI/NO	Primera mitad del Plan	ALTA

EJE VI. GOBERNANZA Y RECURSOS

Objetivo General

Integrar de forma transversal la perspectiva de género en la gobernanza universitaria y garantizar los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, asegurando una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de decisión.

Este eje refuerza la dimensión institucional del compromiso con la igualdad, asegurando que las políticas de género se consoliden como una parte estructural de la planificación, la gestión y la rendición de cuentas en la Universidad de Almería.

Línea de Acción 1: Fomentar el liderazgo femenino en la gobernanza universitaria

Objetivo específico: Potenciar la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, equipos directivos y espacios de representación de la Universidad, promoviendo el liderazgo femenino y favoreciendo una toma de decisiones más inclusiva y corresponsable.

Línea de Acción 2: Incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones y la gestión de recursos

Objetivo específico: Integrar el enfoque de género en los procesos de planificación estratégica, gestión presupuestaria y administración institucional, garantizando que las políticas, los datos y los recursos universitarios reflejen los principios de igualdad, equidad y corresponsabilidad.

El contenido del Eje VI y las 9 medidas en las que se desarrolla, son las siguientes:

LINEA DE ACCIÓN L1	FOMENTAR EL LIDERAZGO FEMENINO EN LA GOBERNANZA UNIVERSITARIA

MEDIDA	**1. Promover la participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos y estructuras de gobierno y decisión de la Universidad de Almería.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se impulsarán acciones orientadas a garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos y estructuras de gobierno, representación y toma de decisiones de la Universidad de Almería. Esta medida abarca los órganos colegiados (Consejo Social, Consejo de Gobierno y Claustro Universitario), los Centros (Facultades y Escuela), así como las comisiones delegadas, permanentes o específicas, tanto de ámbito institucional como académico.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI/PI/PTGAS			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- - Unidad de Igualdad - Equipo de gobierno - Centros (Facultades y Escuela)			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	% de representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno, centros, y comisiones delegadas	(Nº de miembros de cada sexo en el órgano ÷ Nº total de miembros del órgano) x 100 – según registros institucionales de composición de cada órgano	bienal	ALTA
	% de órganos y comisiones que	(Nº de órganos y comisiones que	Bienal	ALTA

	cumplen el criterio de equilibrio de género (≥ 40 % del sexo menos representado) superior o igual al 80%	cumplen el criterio de equilibrio de género ÷ Nº total de órganos analizados) x 100		

MEDIDA	**2. Promover la participación de mujeres en órganos de representación sindical y en procesos electorales universitarios.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación sindical, comités de empresa y juntas de personal, así como en los distintos procesos electorales universitarios.			
PERSONAS DESTINATARIAS	- PDI/PI - PTGAS			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad.			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	% de mujeres en órganos de representación sindical	Nº de órganos de representación sindical que cumplen el criterio de equilibrio de género (≥ 40 % del sexo menos representado)	Anual	ALTA

MEDIDA	3. Publicación y seguimiento del Plan de Igualdad			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Publicación en la Memoria de actividades de la Unidad de Igualdad correspondiente a cada curso académico de un informe con las actuaciones desarrolladas en el marco de la ejecución del Plan de Igualdad. Elaboración de un informe de seguimiento bienal para analizar el grado el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas previstos en el Plan, incorporando los avances logrados, los resultados alcanzados y los datos desagregados por sexo relativos al período evaluado.			
PERSONAS DESTINATARIAS	- PDI/PI, PTGAS y estudiantado			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	NOMBRE INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD	PRIORIDAD
	Publicación Memoria	SI/NO	Anual	MEDIA
	Publicación informe seguimiento	SI/NO	Bienal	MEDIA

LINEA DE ACCIÓN L2	INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA TOMA DE DECISIONES Y LA GESTIÓN DE RECURSOS

MEDIDA	**1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en la planificación, gestión, presupuestos y programas universitarios.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Fomentar la integración transversal de la perspectiva de género en los procesos de planificación estratégica, gestión institucional, elaboración presupuestaria y desarrollo de programas universitarios.			
PERSONAS DESTINATARIAS	- Equipos directivos (vicerrectorados, centros y departamentos), Servicios administrativos y personal técnico implicado en la planificación y ejecución de políticas institucionales.			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de igualdad - Gerencia			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Existencia de guías o herramientas institucionales para la integración de la perspectiva de género en la planificación y gestión	SI/NO	Segunda mitad del Plan	MEDIA

MEDIDA	**2. Establecer la obligatoriedad de la desagregación por sexo en todos los datos estadísticos institucionales**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Garantizar que todos los sistemas de información, registros y estadísticas institucionales de la Universidad de Almería recojan y presenten los datos desagregados por sexo de manera sistemática y obligatoria, conforme a la normativa vigente en materia de igualdad (Reales Decretos 901/2020 y 902/2020) y a las directrices internacionales de la norma UNE-ISO 53800:2024.			
PERSONAS DESTINATARIAS	• Unidades, servicios y estructuras de gestión implicadas en la recopilación, tratamiento y análisis de datos institucionales • Equipo de gobierno • Órganos de dirección de centros y departamentos.			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Equipo de Gobierno - Servicios administrativos - Órganos de dirección de centros y departamentos			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Creación y aprobación de instrucción sobre desagregación por sexo	SI/NO	2026	ALTA
	Difusión/ Recordatorio de la instrucción entre las unidades responsables de generar datos	SI/NO	Anual	ALTA

MEDIDA	**3. Fomentar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones administrativas, académicas y corporativas.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Promover el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con la diversidad en todas las comunicaciones orales y escritas de la Universidad de Almería –incluidos los documentos administrativos, académicos, normativos, digitales y publicitarios–, garantizando que reflejen la igualdad entre mujeres y hombres y eviten sesgos o estereotipos de género.			
PERSONAS DESTINATARIAS	Comunidad Universitaria (PDI/PI, PTGAS y ESTUDIANTADO)			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Servicios Administrativos - Equipo de Gobierno			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Elaboración y publicación de una Guía o Manual	SI/NO	2027	ALTA
	Realización de al menos una acción formativa anual	SI/NO	Anual	ALTA

MEDIDA	**4. Conmemorar los Días Internacionales y campañas por la igualdad y contra la violencia de género, impulsando la participación de la comunidad universitaria.**
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Organizar, promover y coordinar la participación activa de la Universidad de Almería en los principales Días Internacionales vinculados con la igualdad de género y la erradicación de las violencias machistas, especialmente el 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres) y el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres).

PERSONAS DESTINATARIAS	- PDI/PI, PTGAS y estudiantado - Sociedad en general			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Dirección General de comunicación			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Realización de al menos 2 actos públicos o campañas	SI/NO	Anual	ALTA

MEDIDA	**5. Elaborar y actualizar anualmente el registro retributivo, conforme a la normativa vigente.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaborar y mantener actualizado el registro retributivo de todo el personal de la Universidad de Almería (PDI/PI y PTGAS), en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y en el marco de la normativa universitaria y laboral vigente.			
PERSONAS DESTINATARIAS	- PDI/PI y PTGAS - Órganos de gobierno y representación sindical de la Universidad de Almería.			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Gerencia			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Elaboración y publicación del registro retributivo	SI/NO	Anual	ALTA

MEDIDA	**6. Realizar la valoración de los puestos de trabajo como base para la auditoría retributiva.**			
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Llevar a cabo un proceso de valoración de los puestos de trabajo del personal de la Universidad de Almería, con el fin de disponer de una base técnica que permita la elaboración y actualización de la auditoría retributiva siguiente prevista en la normativa vigente en materia de igualdad.			
PERSONAS DESTINATARIAS	PDI – PI – PTGAS			
ORGANOS RESPONSABLE/S	- Unidad de Igualdad - Gerencia - Servicio de Recursos Humanos			
INDICADOR/ES DE SEGUIMIENTO	**NOMBRE INDICADOR**	**FORMULA**	**PERIODICIDAD**	**PRIORIDAD**
	Proceso de valoración de puestos de trabajo realizado	SI/NO	A lo largo de la vigencia del Plan	ALTA

7. INFORME DE RESULTADOS. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO. DONDE ESTAMOS.

El Diagnóstico del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería (UAL) tiene como finalidad analizar la situación actual en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los distintos colectivos de la Universidad, con especial atención al Personal Docente e Investigador (PDI) –en régimen funcionarial y laboral–, al Personal Investigador (PI) y al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), en todas sus modalidades contractuales y escalas profesionales.

Este diagnóstico de situación ha sido elaborado a partir del Diagnóstico previo al II Plan de Igualdad de la plantilla de la Universidad de Almería, disponible en la web institucional de Igualdad, y del análisis del estudiantado recogido en el Segundo Informe Bienal del estudiantado correspondiente al curso 2024/2025. Ambos documentos constituyen la base técnica y metodológica que garantiza la validez y representatividad del proceso diagnóstico utilizado para la definición de los ejes, objetivos y medidas del presente Plan.
Por este motivo, se ha prescindido de la numeración de las tablas y gráficos, al tratarse de contenidos integrados y referidos directamente a dichos documentos de diagnóstico.

El diagnóstico integra información cuantitativa y cualitativa, recabada a través de distintas fuentes institucionales y metodologías (bases de datos, auditoría retributiva, entrevistas, cuestionarios y grupos focales). Este trabajo ha permitido identificar los principales ámbitos de desigualdad, las brechas persistentes y las áreas de mejora en materia de igualdad efectiva y corresponsabilidad, constituyendo la base técnica y estratégica sobre la que se articulan los ejes, líneas de actuación y medidas del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería.

El análisis abarca el periodo 2020–2024, coincidente con la vigencia del primer Plan de Igualdad de la UAL, y ofrece una visión actualizada a fecha de septiembre de 2025,

momento en el que se realiza la evaluación final del plan anterior y la sistematización de los nuevos datos. Los resultados incluyen únicamente a las personas con vinculación activa con la Universidad de Almería a fecha 30 de septiembre de 2024.

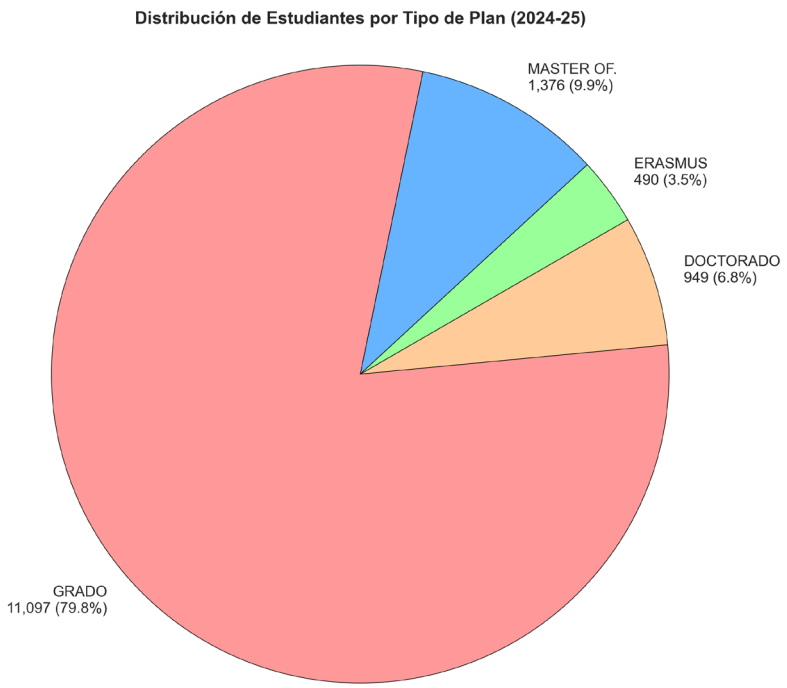
Además, este diagnóstico amplía su alcance respecto al realizado en septiembre de 2025 que precede al II Plan, al incorporar al estudiantado como parte activa del análisis. Su inclusión permite ofrecer una visión más integral de la igualdad en la Universidad de Almería, dado que el Plan abarca no solo a la plantilla universitaria, sino al conjunto de la comunidad. El estudiantado ha participado de manera directa en el proceso de recogida de información, tanto a través de cuestionarios como en grupos focales específicos centrados en cuestiones de igualdad y conciliación, y cuenta con representación en la Comisión de Igualdad de la UAL, reforzando así el carácter participativo, inclusivo y transversal del diagnóstico.

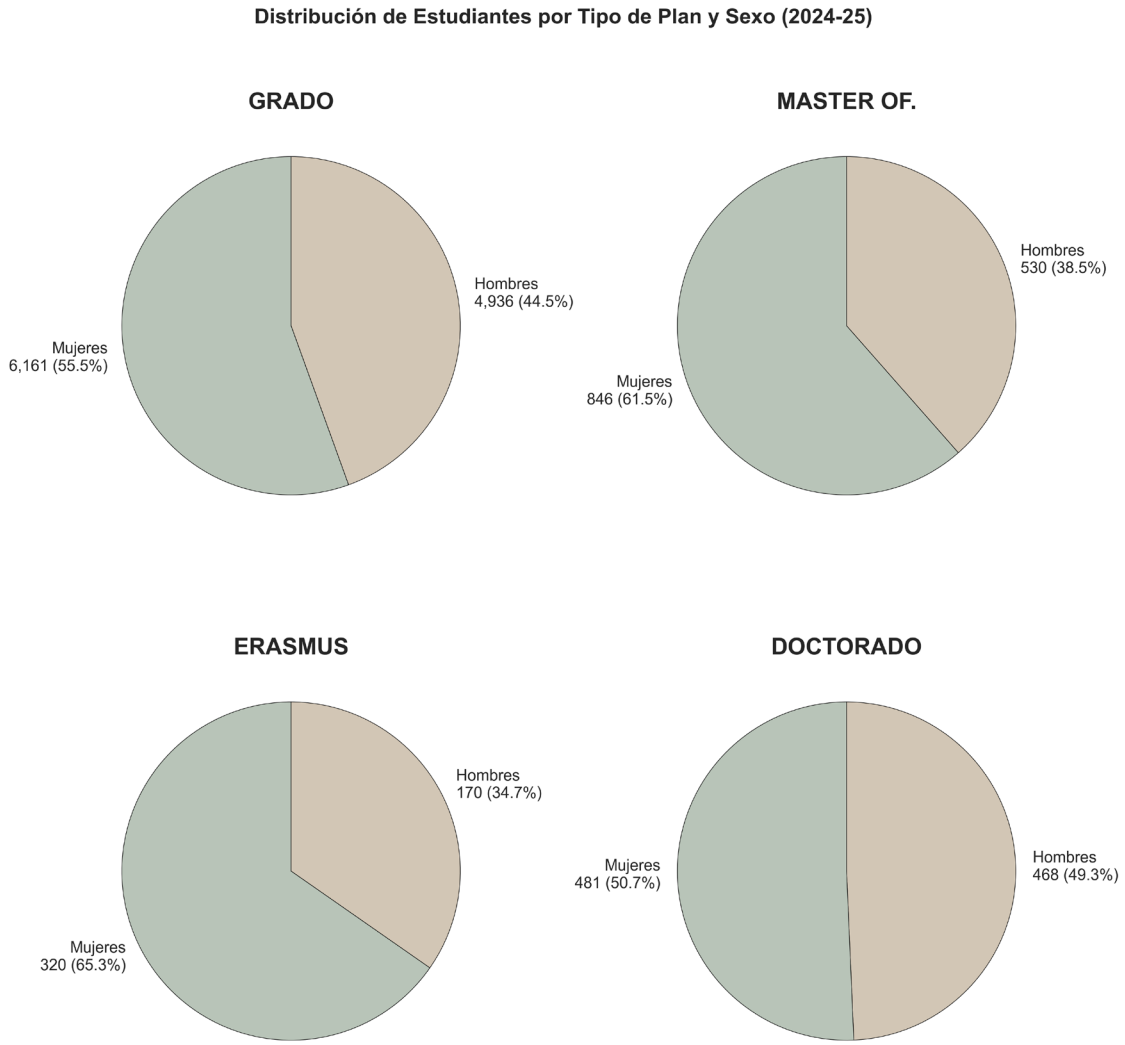
La información recogida ha permitido detectar avances significativos en materia de equidad institucional, representatividad y cultura organizacional, así como persistencias estructurales asociadas a la infrarrepresentación femenina en determinadas categorías académicas, las brechas de corresponsabilidad y el desigual acceso a los órganos de gobierno y a la proyección investigadora.
En los apartados siguientes se presentan de manera resumida los principales hallazgos del diagnóstico, organizados conforme a las dimensiones establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y se complementa con la **auditoría retributiva** realizada conforme al *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, que permite evaluar la estructura salarial del personal de la Universidad desde una perspectiva de género. Este análisis ha posibilitado detectar posibles brechas retributivas directas e indirectas, identificar factores organizativos asociados a la desigualdad en la compensación económica y establecer las bases para la implementación de medidas correctoras y de seguimiento dentro del II Plan de Igualdad.

En el curso académico 2024/2025, la Universidad de Almería (UAL) cuenta con una comunidad universitaria integrada por **15.434 personas**. De este total, el colectivo estudiantil representa aproximadamente el **90%**, con una participación femenina del **56,1%**. En cuanto al personal, el **Personal Docente e Investigador (PDI)** constituye el **6,4%** del total, de los cuales el **44,5%** son mujeres. Por su parte, el **Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)** supone el **3,4%**, con una representación femenina del **51,7%**.

7.1 ESTUDIANTADO

El número total de estudiantes matriculados en la Universidad de Almería (UAL) durante el curso 2024/25 asciende a **13.912**, de los cuales **7.808 son mujeres**, lo que representa un **56,12 %** del total. Analizando esta distribución por nivel académico, las mujeres constituyen el **55,5 %** del estudiantado de grado, el **61,5 %** de las matrículas en másteres, el **50,7 %** de las inscritas en programas de doctorado y el **65,3 %** de las participantes en programas de movilidad. Estos datos demuestran un mantenimiento general de la paridad global, y los porcentajes observados se alinean con las tendencias del sistema universitario español.





Distribución de los estudiantes de la UAL por sexo en el curso 2024/25

Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Unidad de Igualdad

La distribución del alumnado por ramas de conocimiento refleja importantes diferencias según el sexo, mostrando patrones de participación claramente marcados.

La distribución del alumnado por ramas de conocimiento en nuestra universidad revela marcadas diferencias de género que evidencian patrones de participación asociados a factores sociales, culturales y educativos. En Artes y Humanidades, las mujeres (60,78%) superan a los hombres (39,22%), con un IPRMH de 0,785, mientras que en Ciencias, aunque existe una relativa paridad (IPRMH de 0,933), se observa una mayor representación femenina (53,35% frente a 46,65%). En Ciencias Sociales y Jurídicas, predomina la representación femenina (61,50%) frente a la masculina (38,50%), resultando en un IPRMH de 0,770, y en Ciencias de la Salud se registra la mayor disparidad a favor de las mujeres (70,07% frente al 29,93%), con un IPRMH de 0,599. En contraste, en Ingeniería y Arquitectura los hombres representan el 77,98%, frente al 22,02% de mujeres, con un IPRMH de 1,560 que refleja la mayor brecha a favor de los hombres. Aunque estos datos son específicos de la UAL, coinciden con patrones identificados en informes oficiales del sistema universitario español, como los publicados por el Ministerio de Universidades, el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE). Fuentes como "Datos y cifras del sistema universitario español" del Ministerio o "La Universidad Española en cifras" de la CRUE confirman estas tendencias generales, resaltando la necesidad de diseñar políticas que impulsen la igualdad de oportunidades y una representación equilibrada en todas las disciplinas, especialmente en aquellas con disparidades acentuadas, como Ingeniería y Arquitectura o Ciencias de la Salud.

7.1.1. Estudiantes de Grado

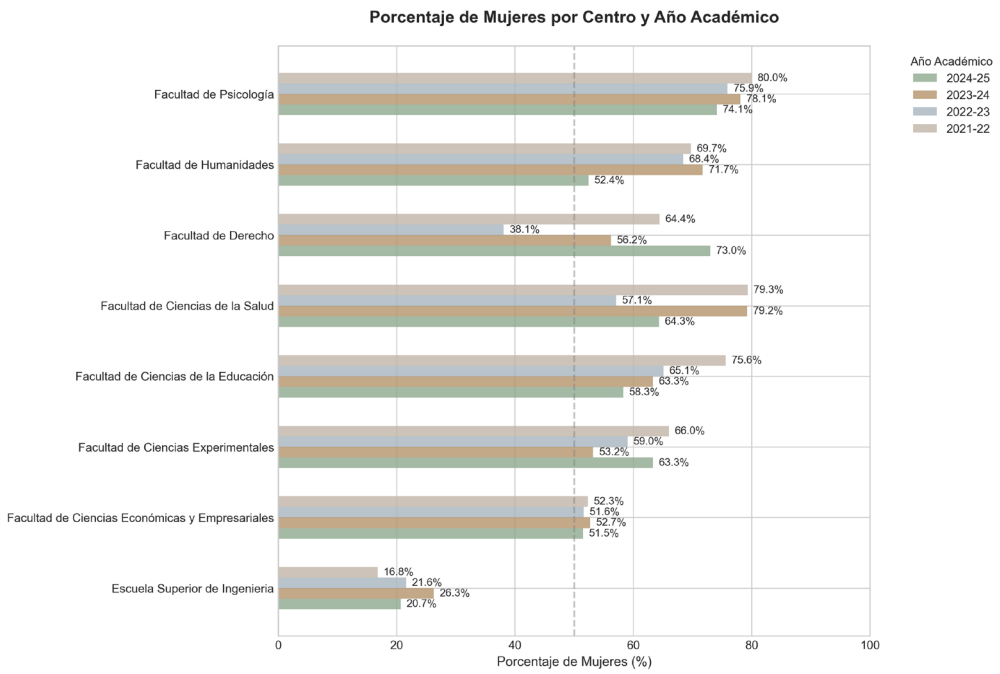
Considerando el conjunto de los estudios de Grado de la UAL, hay un 44.5% de hombres, y un 55,5% de mujeres, en consonancia con la tónica general de la Universidad española donde hay un mayor número de mujeres[2].

[2] El dato que mencionas, sobre la mayor proporción de mujeres en el conjunto de estudiantes universitarios en España, es consistente con las estadísticas generales del sistema universitario nacional. Puedes comprobarlo en las siguientes fuentes de datos oficiales:

1. Ministerio de Universidades - Datos y Cifras del Sistema Universitario Español: Este informe anual detalla la distribución del alumnado por sexo a nivel nacional. Es una de las fuentes más confiables y representativas del panorama universitario español.
    - Página oficial: https://www.universidades.gob.es

Evolución del Porcentaje de Mujeres en las Titulaciones de la UAL por Centros (2019-2025)

Centro	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Escuela Superior de ingeniería	25,0%	22,4%	16,8%	21,6%	26,3%	20,7%
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	54,5%	46,1%	52,3%	51,6%	52,7%	51,5%
Facultad de Ciencias Experimentales	54,0%	39,3%	66,0%	59,0%	53,2%	63,3%
Facultad de Ciencias de la Educación	58,3%	50,0%	75,6%	65,1%	63,3%	58,3%
Facultad de Ciencias de la Salud	65,5%	50,0%	79,3%	57,1%	79,2%	64,3%
Facultad de Derecho	58,1%	55,6%	64,4%	38,1%	56,2%	73,0%
Facultad de Humanidades	68,3%	85,7%	69,7%	68,4%	71,7%	52,4%
Facultad de Psicología	68,8%	86,7%	80,0%	75,9%	78,1%	74,1%



- Sección de informes: Busca el informe más reciente de "Datos y Cifras del Sistema Universitario Español".

A partir de los datos presentados, se observa una marcada variabilidad en el porcentaje de representación de mujeres en los distintos centros de la Universidad a lo largo de los años académicos analizados (2019/2020 a 2024/2025). En términos generales, hay una mayor representación femenina en centros como la Facultad de Psicología, que consistentemente presenta porcentajes altos, alcanzando un 80,0% en el curso 2021/2022 y manteniéndose por encima del 74% en los cursos subsiguientes. Asimismo, en las Facultades de Ciencias de la Salud, Ciencias de la Educación y Humanidades, el porcentaje de mujeres sigue siendo mayoritario, con valores como el 79,3% en Ciencias de la Salud o el 75,6% en Ciencias de la Educación en los últimos años.

Por otro lado, en centros como la Escuela Superior de Ingeniería, se evidencia una baja representación femenina, con valores significativamente inferiores comparados con otros centros, fluctuando entre el 16,8% y el 26,3% durante el período analizado. Esta desigualdad refleja la brecha de género asociada a disciplinas tradicionalmente percibidas como masculinas.

En las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, los porcentajes de mujeres son más variables: en Derecho, hay un notable aumento en los últimos años, alcanzando un 73,0% en 2024/2025; mientras que en Ciencias Económicas y Empresariales la representación se mantiene más estable alrededor del 50%. En cuanto a Ciencias Experimentales, aunque hay picos de alta representación, como el 66,0% en 2021/2022, también se observan descensos significativos en algunos años.

En el análisis del curso académico en el que estamos, 2024/2025, se observan diferencias significativas en la representación femenina entre los distintos centros de la Universidad. La Facultad de Psicología mantiene el porcentaje más alto de mujeres, con un 74,1%, destacándose nuevamente como uno de los centros más equilibrados en términos de representación de género. Le siguen de cerca la Facultad de Ciencias de la Salud (64,3%) y la Facultad de Ciencias de la Educación (58,3%), donde las mujeres continúan teniendo una presencia predominante.

En la Facultad de Derecho, se evidencia un aumento significativo, alcanzando el 73,0%, lo que la convierte en uno de los centros con mayor representación femenina en este curso. Por su parte, la Facultad de Ciencias Experimentales muestra un porcentaje notable del 63,3%, mejorando su representación respecto al curso anterior.

Por otro lado, la Facultad de Humanidades experimenta un descenso en la presencia de mujeres, llegando al 52,4% en 2024/2025 frente al 71,7% del curso anterior, lo que

podría requerir un análisis más detallado. Una tendencia similar se observa en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, que se mantiene en un 51,5%, representando una ligera estabilización en cuanto a equidad de género.
Por último, la Escuela Superior de Ingeniería continúa exhibiendo la cifra más baja en términos de representación femenina, con un 20,7%, lo que destaca la persistencia de la brecha de género en esta área. Este dato refuerza la necesidad de implementar medidas más específicas e integrales para aumentar la participación de mujeres en disciplinas tecnológicas y de ingeniería.
El análisis del curso 2024/2025 refleja tanto avances como retos pendientes, evidenciando áreas donde persiste una brecha de género que requiere atención prioritaria, como en las ingenierías, y consolidando la tendencia de predominancia femenina en disciplinas de salud, educación y ciencias sociales.

7.1.2. Estudiantes de Postgrado

Los estudios de Máster se coordinan desde el centro de Postgrado y formación continua y desde las distintas facultades de la universidad.

El estudiantado matriculado en el Centro de Postgrado asciende a 1376 estudiantes donde 846 son mujeres (61,5%) y 530 son hombres (38,5%), manteniéndose los valores registrados en el anterior curso académico.

El gráfico siguiente muestra el porcentaje de mujeres matriculadas en programas de posgrado en los distintos centros de la Universidad durante los años académicos analizados. En general, se observa una notable variabilidad en la representación femenina entre los diferentes centros, con áreas de predominancia de mujeres y otras con una brecha de género significativa.

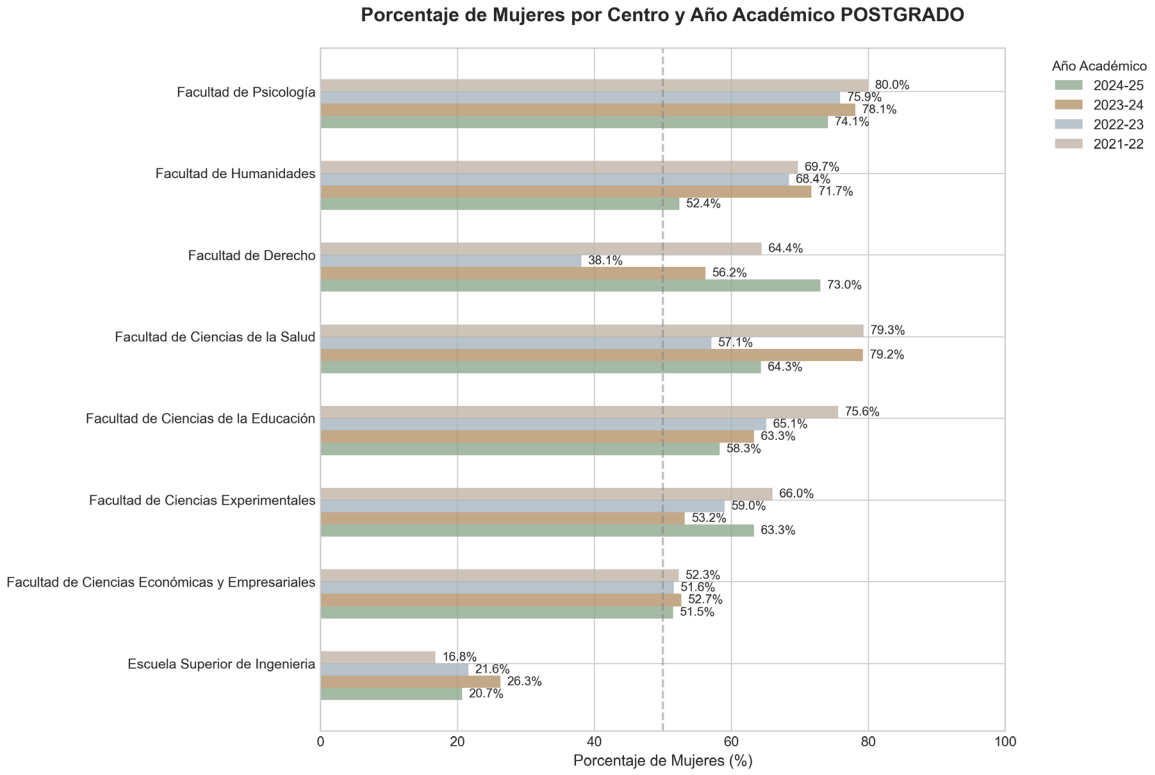
Las Facultades de Psicología, Ciencias de la Salud y Ciencias de la Educación destacan por los porcentajes más altos de representación femenina. Psicología, en particular, ha mantenido un porcentaje superior al 74% desde 2021/2022, alcanzando el 80,0% en 2024/2025. En Ciencias de la Salud, la participación se mantiene mayoritariamente femenina con un 64,3% en 2024/2025, mientras que Ciencias de la Educación sigue una evolución positiva alcanzando el 75,6% en este último periodo.

En contraste, la Escuela Superior de Ingeniería presenta consistentemente los valores más bajos en todos los años académicos, con solo un 20,7% en 2024/2025, lo que sigue evidenciando una brecha de género significativa en el ámbito de las ingenierías. De manera similar, la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales registra un porcentaje relativamente balanceado, pero bajo en comparación con otras áreas, con un 51,5%.

Finalmente, la Facultad de Derecho y la Facultad de Humanidades evidencian fluctuaciones destacables. Derecho mostró un nivel bajo en 2021/2022 (38,1%), pero ha incrementado significativamente hasta alcanzar un 73,0% en 2024/2025. Humanidades, aunque sigue siendo mayoritariamente femenina, muestra un descenso en la tendencia, pasando del 71,7% en 2023/2024 al 52,4% en 2024/2025.

El análisis de los datos referentes a los programas de posgrado en el curso académico 2024/2025 evidencia disparidades significativas en la representación por género entre los diferentes centros. Se observa mayor porcentaje de mujeres en áreas como Psicología (74,1%), Ciencias de la Salud (64,3%) y Ciencias de la Educación (75,6%). Esto sugiere que la equidad no solo implica incrementar la presencia de mujeres en disciplinas infrarrepresentadas como Ingeniería (20,7%), sino también fomentar la participación masculina en disciplinas relacionadas con la salud, la educación y las ciencias sociales.

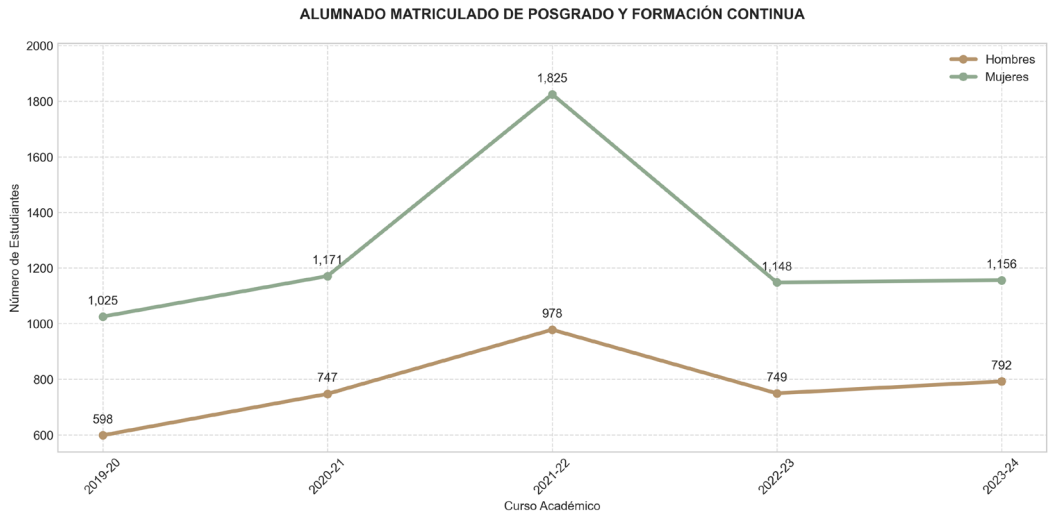
Por otro lado, en centros como Derecho (73,0%) y Humanidades (52,4%), se aprecia una fluctuación en los niveles de mujeres matriculadas, indicando avances en equidad, aunque aún predominan las mujeres. En tanto, disciplinas más técnicas como las impartidas en la Escuela Superior de Ingeniería continúan reflejando una marcada brecha de género, con los hombres siendo mayoría.



Centro	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Escuela Superior de Ingenieria	0,25	0,224	0,168	0,216	0,263	0,207
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	0,545	0,461	0,523	0,516	0,527	0,515
Facultad de Ciencias Experimentales	0,54	0,393	0,66	0,59	0,532	0,633
Facultad de Ciencias de la Educación	0,583	0,5	0,756	0,651	0,633	0,583
Facultad de Ciencias de la Salud	0,655	0,5	0,793	0,571	0,792	0,643
Facultad de Derecho	0,581	0,556	0,644	0,381	0,562	0,73
Facultad de Humanidades	0,683	0,857	0,697	0,684	0,717	0,524
Facultad de Psicología	0,688	0,867	0,8	0,759	0,781	0,741

El análisis del Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH) en los estudios de posgrado de la Universidad de Almería durante el período 2019-2025 refleja

marcadas diferencias de género según las áreas de conocimiento. En general, los datos muestran una destacada presencia femenina en facultades como Psicología, Ciencias de la Salud, Humanidades y Ciencias de la Educación, siendo Psicología la que registra los índices más altos (máximo de 0,867 en 2020-21) y consolidando una representación femenina ampliamente superior a la masculina. Ciencias de la Salud también muestra consistentemente una fuerte presencia femenina, con picos como el de 0,793 en 2021-22 y 2023-24. Por otro lado, áreas como Ciencias Experimentales y Ciencias Económicas y Empresariales presentan un panorama más equilibrado, aunque con una ligera ventaja masculina en la mayoría de los años. En cambio, la Escuela Superior de Ingeniería destaca por tener los valores de IPRMH más bajos, reflejando una significativa predominancia masculina y una representación femenina considerablemente limitada, con el punto más crítico en 2021-22 (0,168). A pesar de ello, se observa cierta mejora en los últimos años, como en los cursos 2023-24 (0,263) y 2024-25 (0,207), lo que podría ser una señal de eficacia de las actividades realizadas por la UAL para despertar vocaciones científicas entre las estudiantes preuniversitarias, que estarían comenzando a dar sus frutos. Sin embargo, estos valores siguen siendo muy inferiores al rango de equilibrio aceptable (0,8-1,2), lo que subraya la necesidad de continuar e intensificar estas intervenciones en áreas como Ingeniería, al mismo tiempo que se fomenta la incorporación de hombres en dominios con alta concentración femenina, como Ciencias de la Salud o Psicología, a fin de trabajar hacia una mayor paridad en todos los ámbitos.



Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Unidad de Igualdad

7.1.3. Estudiantes de programas de movilidad

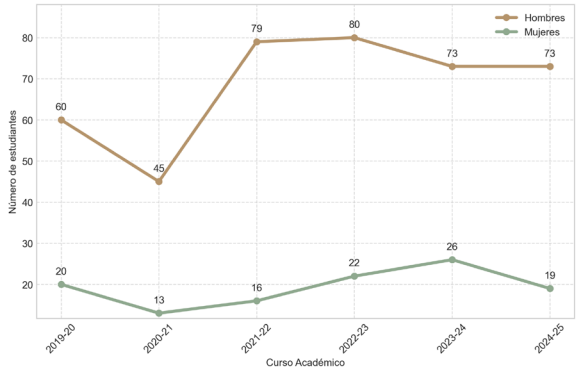
El estudiantado matriculado en los programas de movilidad asciende a 490 estudiantes dónde 320 son mujeres (65,3%) y 170 son hombres.

Distribución de los estudiantes de programas de movilidad por sexo y centro en el curso 2022/23.

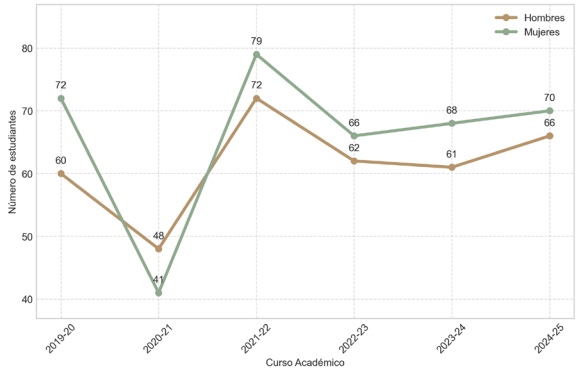
CENTRO	Otros	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
CENTRO DE LIBRE CONFIGURACIÓN ESPECÍFICA	4	7	6	17	35,3%
CENTRO FICTICIO DE MATRÍCULA L.C. ALUMNOS PROGRAMAS DE MOVILIDAD		131	327	458	71,4%
Total	4	138	333	475	70,1%

Evolución del alumnado de Movilidad por Facultad, Curso y Sexo

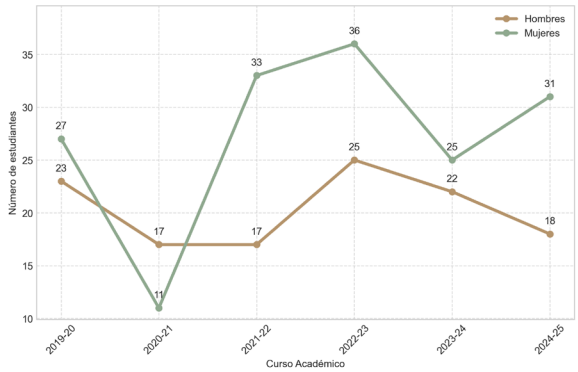
Escuela Superior de Ingenieria



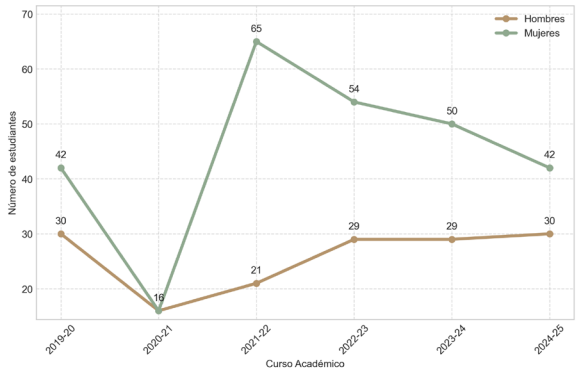
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales



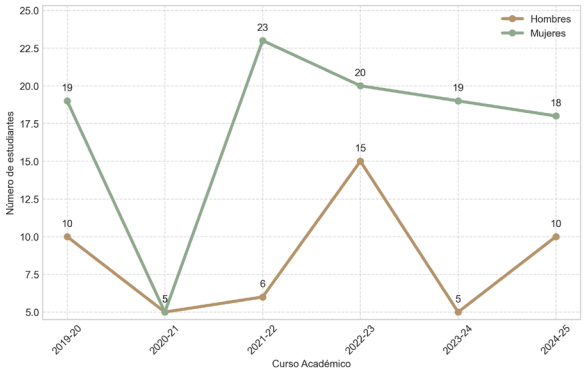
Facultad de Ciencias Experimentales



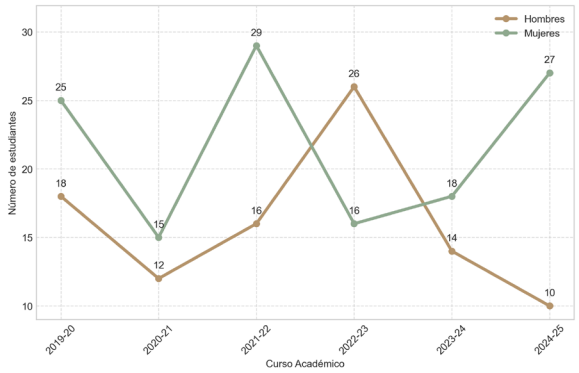
Facultad de Ciencias de la Educación



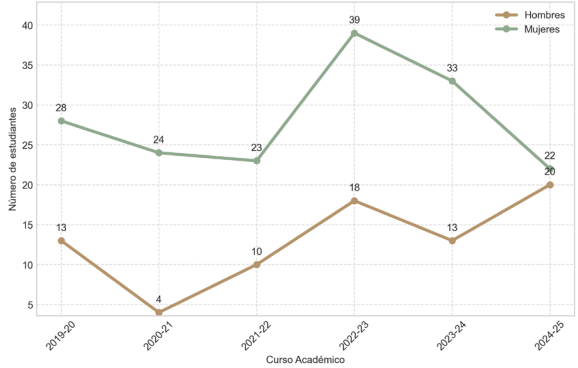
Facultad de Ciencias de la Salud



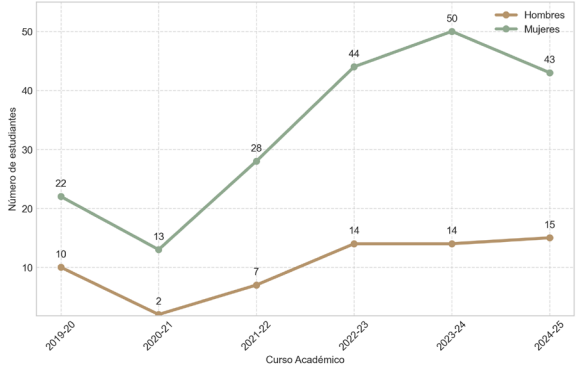
Facultad de Derecho



Facultad de Humanidades



Facultad de Psicología



El análisis del alumnado participante en programas de movilidad, desglosado por facultad, curso académico y sexo, muestra tendencias significativas en términos de representación entre hombres y mujeres. De manera general, se observa una mayor representación femenina en la mayoría de las facultades, aunque existen excepciones donde la brecha de género se reduce o se invierte.

Facultades con predominio femenino

- Facultad de Ciencias de la Educación: Las mujeres son el grupo mayoritario en todos los años analizados. En 2024/2025, el número de mujeres participantes (42) supera ligeramente al de hombres (30). Este patrón es consistente a lo largo de los cursos, aunque con fluctuaciones importantes, como el incremento notable de participación femenina en 2021/2022 (65 alumnas).
- Facultades de Ciencias de la Salud, Derecho, Psicología y Humanidades: Muestran una participación significativamente mayor de mujeres en movilidad. En Psicología, por ejemplo, en 2024/2025, hay 43 mujeres frente a solo 15 hombres. En Humanidades, aunque la participación femenina se ha reducido considerablemente desde 2021/2022 (39 mujeres), aún supera a los hombres en 2024/2025 (22 mujeres vs. 13 hombres).

Facultades con predominio masculino o más equilibradas

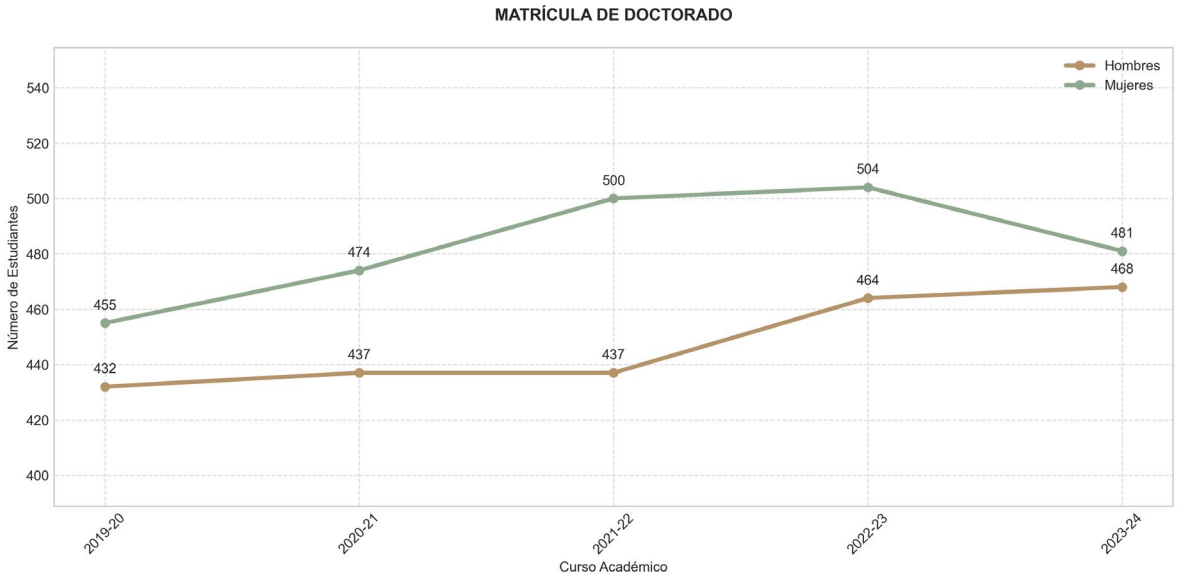
- Escuela Superior de Ingeniería: Predomina una participación mayoritariamente masculina en todos los años analizados. En 2024/2025, hay 73 hombres y solo 19 mujeres, representando una de las brechas más significativas. Esta tendencia refleja la baja representación femenina en disciplinas técnicas.
- Facultad de Ciencias Experimentales: Aunque las mujeres cuentan con mayor representación en la mayoría de los cursos, en 2024/2025 el número de hombres (31) supera al de mujeres (18). Esto demuestra que, en ciencias experimentales, existe un equilibrio más variable.
- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: Esta facultad presenta la menor desigualdad entre géneros, con cifras similares para ambos sexos a lo largo de los años. En 2024/2025, las cifras casi se equilibran con 70 hombres y 66 mujeres, mostrando un progreso hacia la paridad.

Estos datos reflejan tanto avances como desafíos en la equidad de género. Facultades como Ingeniería y algunas disciplinas técnicas siguen presentando una baja participación femenina, lo que indica la necesidad de políticas específicas para

incentivar su inclusión en programas de movilidad. Por otro lado, en facultades como Ciencias de la Salud, Psicología, o Humanidades, sería positivo desarrollar iniciativas que promuevan una mayor participación masculina, fomentando una equidad real en todas las áreas educativas.

7.1.4. Estudiantes de Doctorado

La Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad de Almería (EIDUAL) coordina la formación de investigadores e investigadoras que aspiran al grado de doctor/a. A continuación, se presenta una evolución de las matrículas en doctorado hasta el curso 2023/2024, destacando las tendencias en la representación de género.

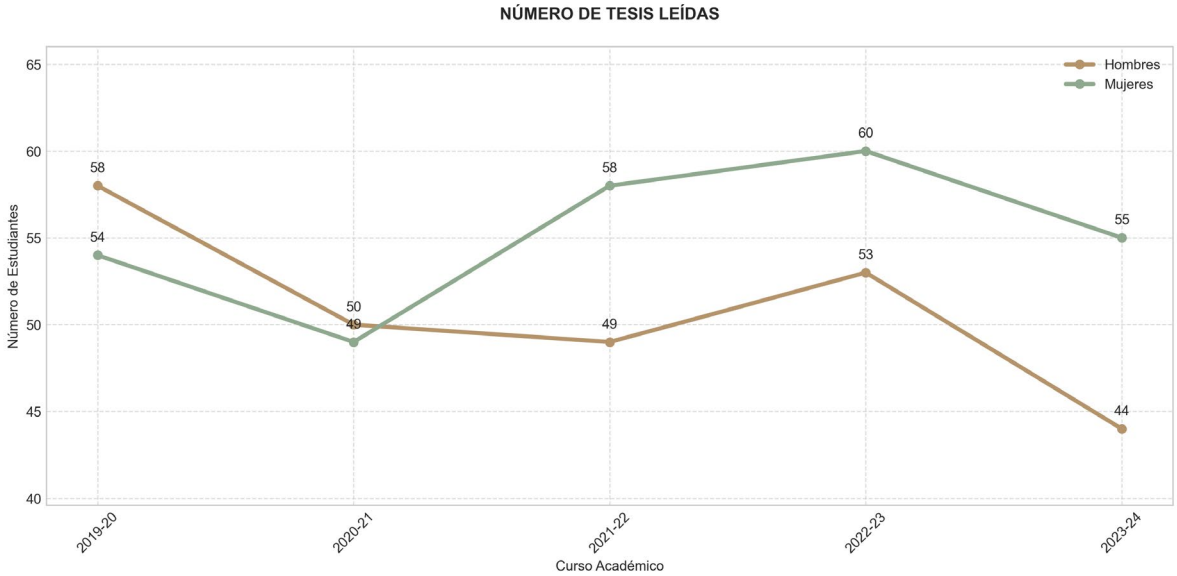


Distribución de los estudiantes de doctorado por sexo hasta el curso 2023/24

El análisis de la matrícula en doctorado entre los cursos 2019/2020 y 2023/2024 muestra un predominio constante de mujeres sobre hombres, con una tendencia de crecimiento sostenido en ambos géneros. Las mujeres alcanzaron su pico en 2022/2023 con 504 matriculadas, aunque en el curso 2023/2024 descendieron ligeramente a 481. Por su parte, los hombres han mostrado un crecimiento progresivo, pasando de 432 en 2019/2020 a 468 en 2023/2024, cerrando parcialmente la brecha con las mujeres. A pesar de esta reducción, el número de mujeres sigue siendo mayor.

Centro	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA (EIDUAL)	468	481	949	50,7%

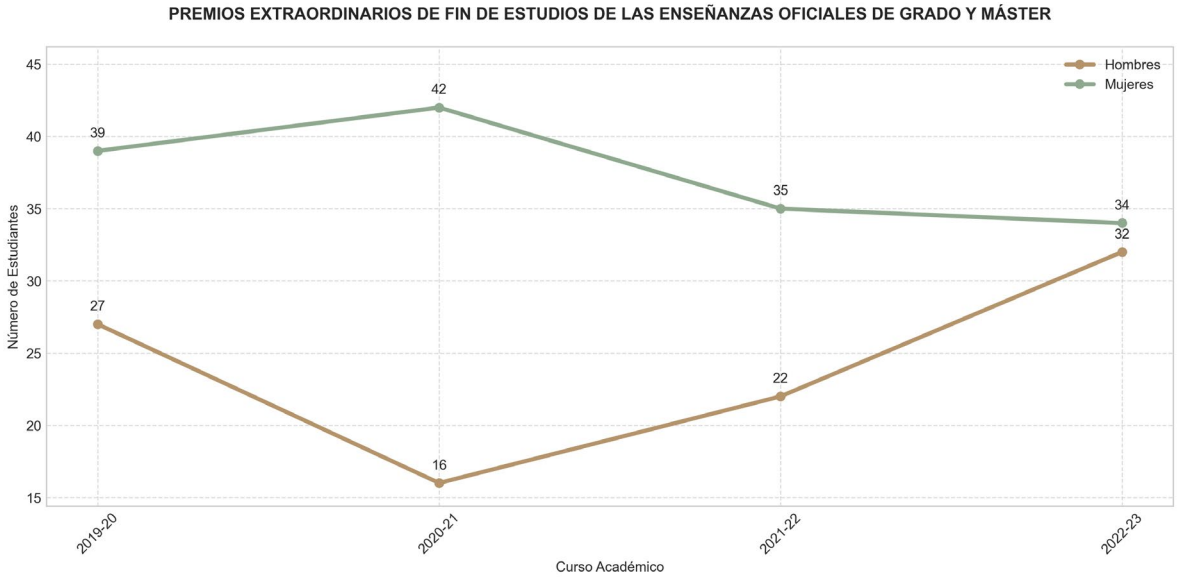
Si se estudia la evolución de las Tesis defendidas por curso y sexo, se aprecia la prevalencia de autoría femenina.



Evolución de la lectura de Tesis Doctorales por curso y sexo.
Fuente: Unidad de Datos de la Universidad. Elaboración: Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad e Inclusión.

El análisis de las tesis leídas entre los cursos 2019/2020 y 2023/2024 refleja una fluctuación en el número de defensas, con una variabilidad entre hombres y mujeres. Inicialmente, los hombres lideraron en 2019/2020 con 58 tesis frente a las 54 leídas por mujeres. Sin embargo, desde 2020/2021, se observa una tendencia a favor de las mujeres, alcanzando su máximo en 2022/2023, con 60 defensas frente a 53 realizadas por hombres. Para el curso 2023/2024, las mujeres continúan en ligera mayoría (55 tesis frente a 44), aunque ambos géneros experimentan un descenso respecto al curso anterior. Este comportamiento sugiere que, aunque las mujeres han tomado mayor protagonismo en los últimos años, es necesario analizar las causas del reciente descenso generalizado, enfocándose en estrategias para promover de manera equitativa el logro académico en términos de finalización y defensa de tesis doctorales.

7.1.5. Premios Extraordinarios de fin de Estudios de las Enseñanzas Oficiales de Grado y Máster



El gráfico analiza la distribución de los **Premios Extraordinarios de Fin de Estudios** (grado y máster) por sexo entre los cursos académicos 2019-20 y 2022-23. Se observa que **las mujeres mantienen una representación mayoritaria a lo largo de todo el periodo**, alcanzando su punto máximo en 2020-21 con 42 premios, frente a 16 premios otorgados a hombres en el mismo curso. Sin embargo, también se aprecia una ligera tendencia descendente en los premios obtenidos por mujeres, que disminuyen a 34 en el curso 2022-23.

Por el contrario, los hombres, aunque comienzan con menos premios, muestran una tendencia al alza tras el curso 2020-21, alcanzando 32 premios en 2022-23, lo que reduce significativamente la brecha de género en la concesión de estos galardones. En este último curso, las cifras de hombres y mujeres, 32 y 34 respectivamente, sugieren una aproximación hacia una mayor paridad en el reconocimiento académico.

El gráfico refleja una evolución hacia un **mayor equilibrio en la distribución de estos reconocimientos académicos entre hombres y mujeres**, aunque históricamente las mujeres han mantenido una representación mayoritaria. Es importante seguir monitoreando esta tendencia para evaluar si este acercamiento responde a un cambio estructural o a factores coyunturales.

7.2- PDI Y PTGAS

7.2.1 Condiciones generales

En el curso académico 2024/2025, la Universidad de Almería (UAL) cuenta con una comunidad universitaria integrada por **15.434 personas**. De este total, el colectivo estudiantil representa aproximadamente el **90%**, con una participación femenina del **56,1%**. En cuanto al personal, el **Personal Docente e Investigador (PDI)** constituye el **6,4%** del total, de los cuales el **44,5%** son mujeres. Por su parte, el **Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)** supone el **3,4%**, con una representacón femenina del **51,7%**.

A continuación, se presenta una tabla que recoge la distribución global de la plantilla principal de la Universidad de Almería para el curso 2024/2025, diferenciando entre el Personal Docente e Investigador (PDI) y el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), desagregada por sexo. Esta información permite visualizar la magnitud y composición de ambos colectivos y constituye la base para el análisis detallado sobre la igualdad entre mujeres y hombres que se desarrollará en los apartados siguientes.

Con el objetivo de visibilizar la presencia del Personal Investigador contratado, se destaca que este colectivo representa una proporción relevante dentro de la comunidad universitaria. No obstante, al no formar parte de la plantilla permanente de la Universidad de Almería y estar vinculado principalmente a proyectos específicos, su inclusión en el diagnóstico se realiza de manera limitada, atendiendo a la naturaleza temporal de su relación contractual y a las particularidades de su financiación dentro del presupuesto universitario.

SEXO	UAL		PDI		PTGAS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombre	796	53%	540	56%	256	48%
Mujer	698	47%	424	44%	274	52%
TOTAL	1494	100%	964	100%	530	100%

PDI/PTGAS curso 2024/2025. /Información proporcionada por la Unidad de Datos

Por último, para contextualizar la dimensión y evolución reciente de la Universidad de Almería, resulta relevante mencionar los presupuestos institucionales, cuyos ingresos netos en los ejercicios 2022/23, 2023/24 y 2024/25 han sido, respectivamente, de 116.342.690,20 €, 120.073.987,80 € y 126.838.589,94 €. Parte de esta información ha sido extraída de la web oficial del Servicio de Gestión Económica (https://www.ual.es/universidad/serviciosgenerales/gestion-economica/presupuestos-y-cuentas), donde se publican los presupuestos anuales, así como las cuentas y memorias económicas de la institución. Todo ello proporciona una visión integral de la estructura de la UAL y fundamenta el diagnóstico que se expone a continuación.

7.2.2. Estructura la plantilla de PDI y PTGAS por edad y sexo

A continuación, se presentan datos desagregados sobre la plantilla de la Universidad de Almería, diferenciados por sexo y grupo de edad. Este análisis incluye información relativa al total de la plantilla, así como una desagregación específica para el Personal de Administración y Servicios (PTGAS) y para el Personal Docente e Investigador (PDI), lo que permite obtener una visión global y detallada de la composición y distribución de estos colectivos a fecha 20 de septiembre de 2024. La presentación de estos datos resulta fundamental para identificar la distribución por género y edad en la institución, constituyendo una herramienta esencial para la planificación de políticas de igualdad y de gestión de recursos humanos. En las tablas siguientes se recoge la información por sector, sexo y grupos de edad.

	H	M	% total	% M
Hasta 30	1	8	1,75	88,89
31 / 40	13	31	8,54	70,45
41 / 50	40	39	15,34	49,37
51 / 60	146	146	56,70	50,00
61 / 65	42	40	15,92	48,78
Mas 65	5	4	1,75	44,44
TOTALES	**247**	**268**		

Distribución del PTGAS por edad y sexo a fecha 30 septiembre de 2024. Unidad de datos

	H	M	TOTAL	% M
Hasta 30	6	8	14	57,14
31/40	80	90	170	52,94
41/50	127	119	246	48,37
51/60	215	162	377	42,97
61/70	108	43	151	28,48
Más 70	4	2	6	33,33
Totales	541	426	964	

PDI por edad y sexo a 30 de septiembre de 2024. Unidad de Datos

En el caso del PDI (octubre de 2024), la plantilla total asciende a 964 personas, de las cuales el 44,21% son mujeres. La franja de edad más numerosa corresponde al tramo de 51 a 60 años, con 377 personas (42,97% mujeres); le siguen los grupos de 41 a 50 años y de 31 a 40 años, con 246 y 170 integrantes respectivamente. Es destacable que, en los grupos de menor edad, el porcentaje de mujeres es superior: hasta 30 años, es del 57,14%, mientras que esta proporción desciende progresivamente en los tramos de mayor edad, alcanzando el 28,48% entre quienes tienen entre 61 y 70 años, y el 33,33% en el grupo de más de 70 años.

En cuanto al PTGAS (octubre de 2024), la distribución por sexos y edades presenta un reparto relativamente equilibrado en los grupos intermedios (51-60 y 41-50 años), con un claro predominio de mujeres en el grupo más joven (hasta 30 años, 88,89%), mientras que en los colectivos de mayor edad la presencia femenina disminuye (44,44% en mayores de 65 años). El grupo más numeroso se concentra en la franja de 51 a 60 años, que agrupa al 56,7% del total del PTGAS, seguido por los grupos de 41-50 y 61-65 años. Esta tendencia revela un envejecimiento progresivo de la plantilla y una menor presencia femenina en los tramos de mayor edad.

7.2.3. Clasificación profesional.

Tal y como establece el artículo 10 de los Estatutos de la UAL, la comunidad universitaria está formada por el personal docente e investigador, personal investigador, los y las estudiantes y el personal técnico, de gestión y de administración y servicios.

El Personal Docente e Investigador (PDI) de la UAL está constituido (artículo 28 de los Estatutos) por

a) Personal Docente e Investigador funcionario de carrera de los Cuerpos Docentes Universitarios

b) Personal Docente e Investigador no permanente

c) Personal Docente e Investigador contratado en régimen laboral conforme a la normativa vigente

d) Profesorado Emérito y Colaboradores Honoríficos

Además, la UAL podrá contratar personal con actividad prioritariamente investigadora, técnico o de otra naturaleza, contratado para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica (artículo 28 de los Estatutos de la UAL).

A su vez, el personal docente e investigador (PDI) funcionario se distribuye en las siguientes categorías: Catedrático/a de Universidad, Catedrático/a de Escuela Universitaria, Profesorado Titular de Universidad, Profesorado Titular de Escuela Universitaria, Profesorado Emérito y Colaboradores Honoríficos. El personal docente e investigador (PDI) contratado en régimen laboral conforme a la normativa vigente comprende las siguientes categorías: De carácter permanente: Profesor Contratado Doctor, Profesor Colaborador.

De carácter no permanente: Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Asociado, Profesor Visitante y Profesor Sustituto Interino.

El Personal técnico, de gestión y de Administración y Servicios está compuesto por funcionarios y por personal laboral de la propia Universidad y de funcionarios de otras administraciones públicas que presten sus servicios en la Universidad de Almería (artículo 47.1 de los estatutos de la UAL). En nuestra universidad podemos clasificar a los funcionarios en cinco grandes grupos: Escalas de Administración, de Biblioteca, de Informática, de apoyo a la docencia y la Investigación (técnicos de laboratorio) y de Mantenimiento y Equipamiento.

Los funcionarios pueden clasificarse de acuerdo con la categoría profesional reflejada en los distintos grupos funcionariales. La estructura de plantilla del PTGAS de acuerdo con esta clasificación queda reflejada en la siguiente tabla:

Grupo
A1
A2
C1
C2

Asimismo, las distintas categorías del PTGAS funcionario aglutinan diferentes tipos de acuerdo con el complemento específico que percibe cada uno de ellos. El PTGAS laboral se subdivide en las escalas I, II, III y IV, con diferentes niveles para cada una de las escalas.

El detalle de cada uno de los colectivos y categorías está recogido tanto en normativa propia como autonómica o estatal. En el caso de la normativa propia, esta información se encuentra recogida en los Estatutos de la institución o en los convenios colectivos de PDI y PTGAS laboral, entre otras fuentes. En el Portal de Transparencia de la UAL se puede consultar la RPT de cada colectivo. Por otro lado, todas las cuestiones relativas a la materia retributiva se desarrollan en otro apartado de este documento.
Con respecto a los datos de promoción de la plantilla se puede observar lo siguiente:
PDI

AÑO_PROMOCION	M/PDI	H/PDI
2019	9	9
2020	4	11
2021	33	30
2022	27	43
2023	41	46
2024	31	39

Años de promoción de la plantilla del PDI. Evolución desde 2019

El análisis de la promoción del profesorado en los últimos años muestra una evolución variable en la representación de mujeres y hombres. Cabe recordar que el último diagnóstico exhaustivo en materia de igualdad para la realización de un Plan fue realizado en 2019, ejercicio que precede a la aprobación del Plan de Igualdad, cuya implantación abarca desde el año 2020 hasta la actualidad. En 2019 se registró un equilibrio, con igual número de mujeres y hombres promovidos (9 en cada caso). Sin embargo, en 2020, primer año de vigencia del Plan, la proporción cambió notablemente, con una menor presencia de mujeres promovidas (4) frente a 11 hombres, reflejando ese año una significativa mayor representación masculina. En 2021 se observa un importante incremento en las promociones de mujeres, que ascienden a 33, mientras que la cifra de hombres (30) se mantiene relativamente estable respecto al año anterior, lo que supuso un avance destacable en la representación femenina. El año 2022 vuelve a presentar una variación: las promociones femeninas descienden a 27 y las masculinas aumentan hasta 43, invirtiendo la tendencia del año anterior. En 2023 se produce un repunte en el número de mujeres promovidas (41), con los hombres manteniéndose en cifras similares (46). Finalmente, en 2024, ambos sexos experimentan un descenso, con 31 mujeres y 39 hombres promocionados.

A modo de ejemplo, en las memorias anuales del Vicerrectorado de Profesorado pueden consultarse todas las plazas ofertadas en los últimos años para el acceso y la promoción del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Almería. En este documento se recogen específicamente las cifras correspondientes a las plazas de Catedrático/a de Universidad y Profesor/a Titular de Universidad, tanto en turno libre como de promoción interna: durante el curso 2022/23 se ofertaron 30 plazas de cátedra y 30 de titularidad; en el curso 2023/24, un total de 16 plazas de cátedra y 41 de titularidad; y en el curso 2024/25, 36 plazas de cátedra y 34 de titularidad, incluyendo las correspondientes a la oferta general, plazas reservadas y convocatorias específicas. Aunque esta información no se presenta desagregada por sexo, las memorias anuales facilitan un conocimiento detallado de la evolución de las distintas figuras de promoción conforme a la normativa vigente (artículo 70.2 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público). Todas las memorias están publicadas en la web de la Secretaría General de la Universidad de Almería para su consulta pública.

PTGAS

Al analizar los datos de promoción del PTGAS, se puede notar que, salvo en los años 2019 y 2024, los demás años presentan un nivel equitativo de promoción interna entre hombres y mujeres.

AÑO_PROMOCION	M	H
2019	2	7
2021	13	13
2022	7	6
2023	133	133
2024	60	35

Años de promoción de la plantilla del PTGAS. Evolución desde 2019

El análisis de la promoción interna del personal técnico, de gestión y de administración y servicios en la Universidad de Almería durante los años de vigencia del Plan de Igualdad (2020 hasta la actualidad) revela ciertas oscilaciones en cuanto a la representatividad de mujeres y hombres. En 2019, año del último diagnóstico amplio previo a la aprobación del Plan, se observó una diferencia notable en el número de hombres promocionados (7) en comparación con mujeres (2). Posteriormente, en 2021 se alcanzó un nivel de equidad, con 13 mujeres y 13 hombres promovidos, mientras que en 2022 la diferencia se mantuvo mínima, con 7 mujeres y 6 hombres, consolidando la tendencia hacia la igualdad de oportunidades en la promoción. El año 2023 destaca por un aumento extraordinario en el número de promociones internas, consiguiendo la paridad con 133 hombres y 133 mujeres promovidos. Sin embargo, en 2024 se vuelve a registrar una reducción en el volumen de promociones, con 60 mujeres y 35 hombres, lo que refleja una diferencia considerable a favor de la representación femenina.

Cabe señalar que la promoción interna en este colectivo se realiza atendiendo a diferentes escalas profesionales, por lo que resulta fundamental contar con información desagregada por escalas para poder valorar en profundidad la equidad de género en

estas oportunidades. En este sentido, se continuará trabajando para que los datos sean cada vez más detallados y permitan un análisis contextualizado y riguroso sobre la igualdad de género en las promociones internas del personal de administración y servicios de la Universidad de Almería.

Finalmente, resulta pertinente señalar que, para obtener una visión más completa y precisa sobre la equidad de género en las oportunidades de desarrollo profesional, en apartados posteriores se abordará el análisis detallado de las promociones de la plantilla desagregadas por sectores y escalas profesionales. Este enfoque permitirá identificar con mayor claridad posibles diferencias en los procesos de promoción y proporcionará información clave para la toma de decisiones y la definición de futuras líneas de actuación en materia de igualdad dentro de la Universidad de Almería.

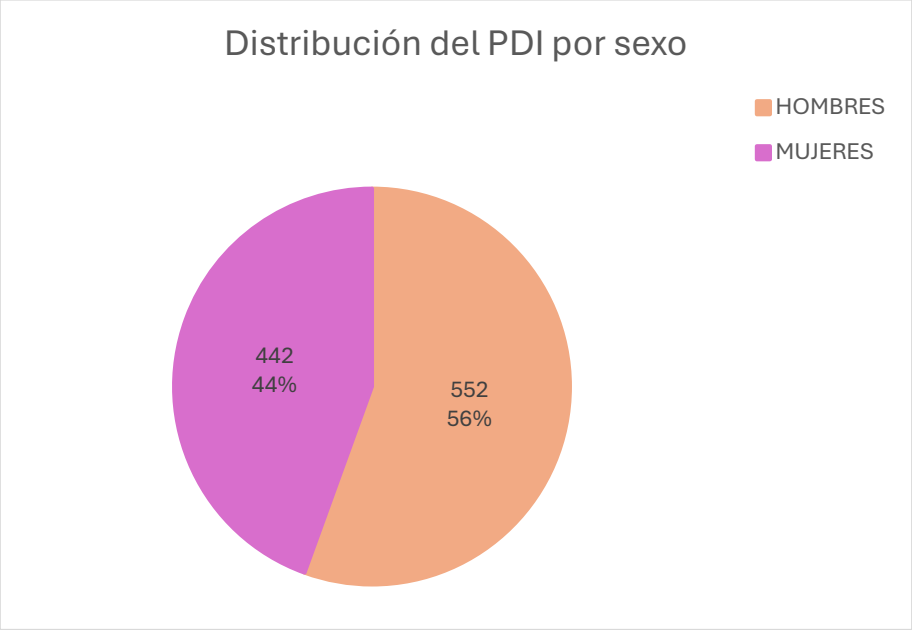
7.2.4. Infrarrepresentación femenina

El segundo informe bienal de gestión del Plan de Igualdad, publicado en diciembre de 2024, recoge evidencias relativas a la persistencia de desequilibrios de género asentados, tanto en determinadas áreas del conocimiento como en la estructura organizativa de los equipos de investigación.

PDI según categorías docentes

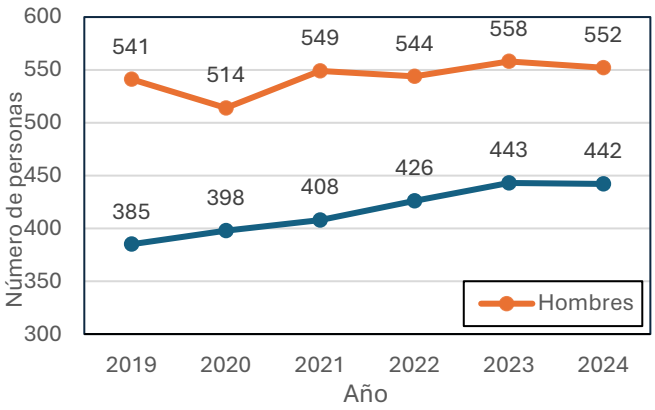
El Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de Almería, a fecha de cierre de octubre de 2024, está compuesto por un total de 994 profesionales, de los cuales el 44,47% son mujeres. Aunque la proporción de hombres sigue siendo mayoritaria, la UAL presenta una representación femenina comparable a la media nacional de las universidades públicas, que se sitúa en un 44,16% para el periodo 2022/2023. Además,

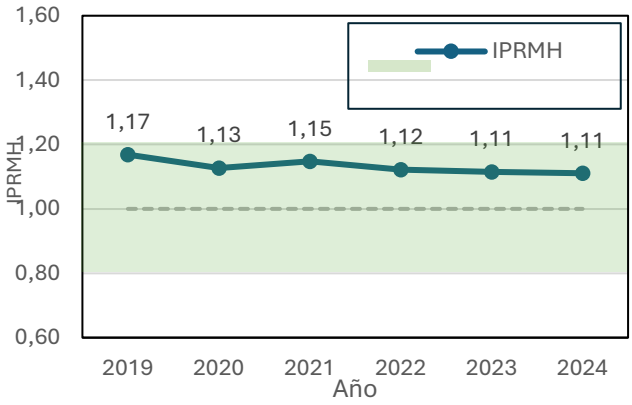
la universidad supera el promedio de las Universidades Públicas Andaluzas, donde el porcentaje de mujeres es del 41,48%.[3]



Distribución del PDI por sexo en el curso 2024/25

Si bien es cierto que el número de hombres continúa siendo mayor, en los últimos años se ha visto una tendencia creciente en la representación de mujeres dentro del Personal Docente e Investigador (PDI), pasando de 1,17 IPRMH en 2019 a 1,11 en 2024. Este progreso se puede apreciar claramente en la figura que se muestra a continuación:





Evolución del PDI por sexo y año en el curso 2024/25

El diagnóstico utiliza como herramienta principal el Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH), un indicador ampliamente reconocido en el ámbito

[3] https://public.tableau.com/views/EPU22_23/Infografia?%3AshowVizHome=no&%3Aembed=true#2

institucional y administrativo. Este índice permite analizar la representación proporcional de mujeres (M) y hombres (H) en distintas categorías o áreas de actividad dentro de la Universidad de Almería. Un valor del índice igual a 1 refleja paridad, mientras que valores comprendidos entre 0,8 y 1,2 se consideran indicativos de un equilibrio aceptable. Valores superiores a 1,2 o inferiores a 0,8 reflejan una mayor presencia masculina o femenina, respectivamente. Este análisis constituye una herramienta objetiva para identificar posibles áreas de mejora en la distribución de género y orientar futuras estrategias en consonancia con los objetivos del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería y los marcos normativos establecidos en los Reales Decretos 901 y 902.

En el ámbito del personal docente e investigador (PDI), se ha observado una notable estabilidad en la proporción de mujeres y hombres a lo largo de los años. En el año 2022, aproximadamente el 44% de los miembros del PDI en la Universidad presentaban el género femenino, lo cual representa un incremento respecto a los datos recopilados durante el curso 2018/2019. Estos resultados son coherentes con las estadísticas más recientes de las universidades públicas españolas en su conjunto, donde el porcentaje de mujeres en el PDI se sitúa en torno al 43,9%[4] [5].

En la siguiente tabla se muestran los datos relativos a la distribución de profesorado según categoría, edad y sexo.

Categoría	SEXO	Menos 30	De 31 a 40	De 41 a 50	De 51 a 60	De 61a 70	Más de 70	Total	%
Catedrático Universidad	M	0	1	12	24	11	1	49	26%
Catedrático Universidad	V	0	1	15	81	46	0	143	74%
Prof Asoc CC Salud	M	0	1	5	6	1	0	13	62%
Prof Asoc CC Salud	V	0	0	4	4	0	0	8	38%
Prof Colaborador	M	0	0	0	3	1	0	4	50%
Prof Colaborador	V	0	0	1	2	1	0	4	50%
Prof Titular E.U.	M	0	0	0	3	0	0	3	33%
Prof Titular E.U.	V	0	0	0	4	2	0	6	67%
Profesor Asociado	M	0	4	13	17	4	0	38	37%
Profesor Asociado	V	0	5	26	21	12	0	64	63%
Profesor Ayudante Doctor	M	5	31	12	6	0	0	54	58%
Profesor Ayudante Doctor	V	2	20	14	3	0	0	39	42%
Profesor Contratado Doctor	M	0	3	13	7	4	0	27	57%
Profesor Contratado Doctor	V	0	1	7	10	2	0	20	43%

[4]Según la **Estadística de Personal de las Universidades (EPU)** del curso **2023-2024**, publicada por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

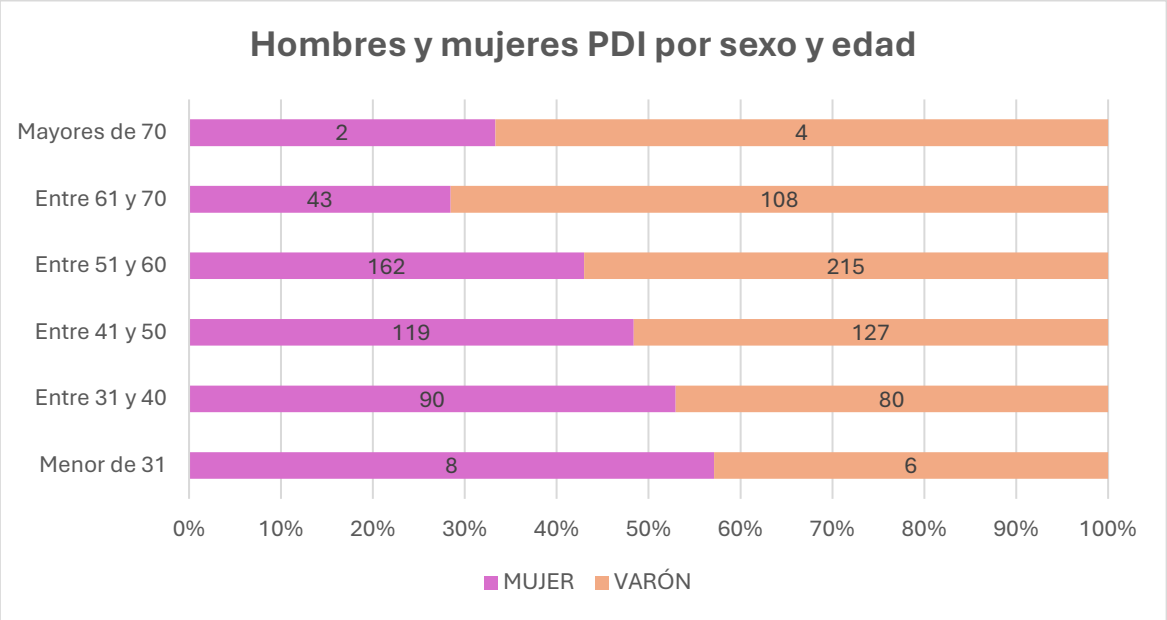
[5] No se han incluido los contratos de investigación.

Profesor Emérito	M	0	0	0	0	0	1	1	20%
Profesor Emérito	V	0	0	0	0	0	4	4	80%
Profesor Sustituto	M	3	28	15	7	2	0	55	48%
Profesor Sustituto	V	4	34	15	4	2	0	59	52%
Profesor Titular Universidad	M	0	17	43	88	20	0	168	48%
Profesor Titular Universidad	V	0	15	42	81	42	0	180	52%
Profesor Permanente Laboral	M	0	5	6	1	0	0	12	48%
Profesor Permanente Laboral	V	0	4	3	5	1	0	13	52%
TOTAL		14	170	246	377	151	6	964	

Distribución del PDI según categorías docentes, por edades y sexo en el curso 2024/25.

Los colectivos que tienen mayor cota de igualdad lo constituyen los integrados por el profesorado Contratado Doctor (57% de mujeres, aunque constituye un colectivo menor de un 5%) y Ayudante Doctor (58% de mujeres, constituye un colectivo menor de un 10%), así como el profesorado colaborador. Esta tendencia pierde su continuidad cuando se progresa en la carrera docente hacia PTU o CU. Del total de profesoras de la UAL (422) sólo el 11,6 % son CU, y el 39,8% son TU. Es notable la brecha de género presente en el caso de CU.

Analizando el conjunto del PDI funcionario en la UAL, este está integrado por un 39,9% de mujeres, si bien la relación H/M presenta desequilibrios según el intervalo de edad considerado. La franja de edad de 41 a 50 años es la que tiene mayor igualdad en lo que se refiere a Cátedras y Titularidades; sobre el total de las Cátedras el 44,4% son mujeres y sobre el total de Titularidades lo son el 50,1%. En la siguiente franja (de 51 a 60 años) la diferencia entre mujeres y hombres es mayor (22,9% de mujeres en las Cátedras y 52,1% en Titularidades). Sigue disminuyendo en el rango de 61 a 70 años, en el que el porcentaje de mujeres en las Titularidades es del 32,3% y en las Cátedras es de un 19,3%.



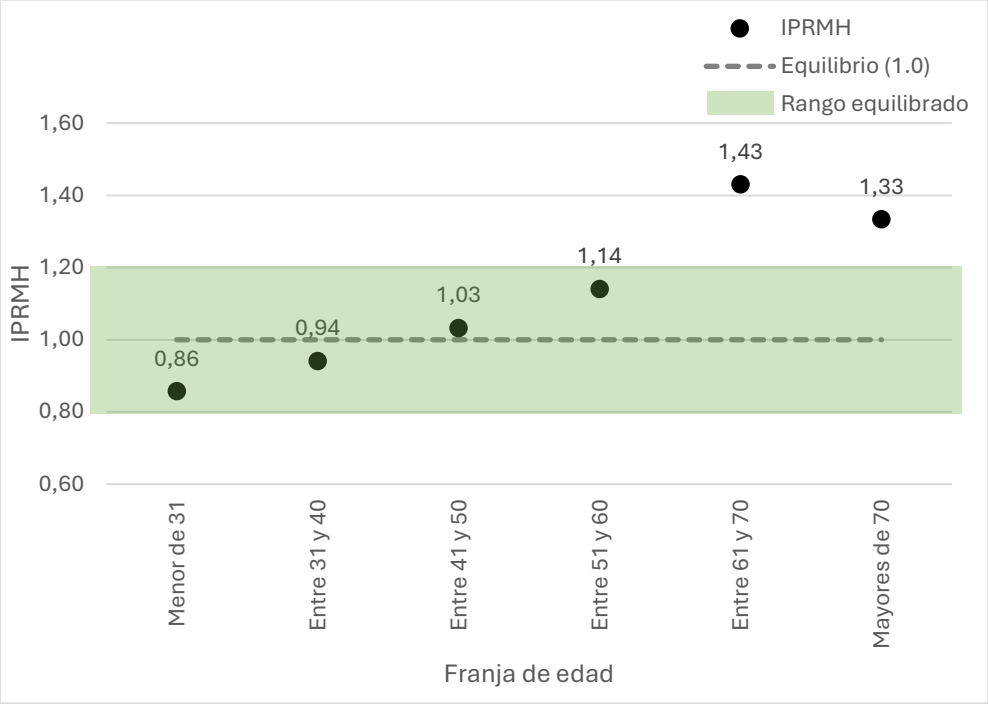
Distribución del PDI según edades y sexo en el curso 2024/25.

Esta figura presenta la distribución del PDI según edad y sexo, evidenciando una tendencia a la disminución de la representación femenina a medida que aumenta la edad. Hasta los 30 años predominan las mujeres (57,1%) frente a los hombres (42,9%). Es el único tramo etario donde su representación femenina es claramente mayoritaria. Entre los 31 y 40 años se observa un equilibrio relativo entre géneros, con un 52,9% de mujeres y un 47,1% de hombres, mostrando una leve ventaja femenina. Entre los 41 y 50 años comienza una ligera ventaja masculina, con un 51,6% de hombres frente al 48,4% de mujeres, reflejando un cambio en la composición de género. Entre los 51 y 60 años aumenta la mayor proporción de hombres, quienes representan el 57%, en comparación con el 43% de mujeres. Entre los 61 y 70 años existe una pronunciada desigualdad de género, con un 71,5% de hombres y solo un 28,5% de mujeres, lo que marca la mayor brecha en representación entre ambos géneros. En los mayores de 70 años, aunque la desigualdad es menor, se evidencia una sobrerrepresentación masculina con un notable 66,7% de hombres frente a un 33,3% de mujeres.

Esta tendencia pone de manifiesto los desafíos relacionados con la retención y el progreso profesional de las mujeres en la academia a medida que avanzan en edad.

Estas mismas conclusiones se reflejan en la figura siguiente, que muestra la evolución del IPRMH por franjas de edad y sexo. En esta figura se observa que, a medida que

aumenta la edad, el índice incrementa, evidenciando una mayor presencia de hombres en las franjas de edad más avanzadas.

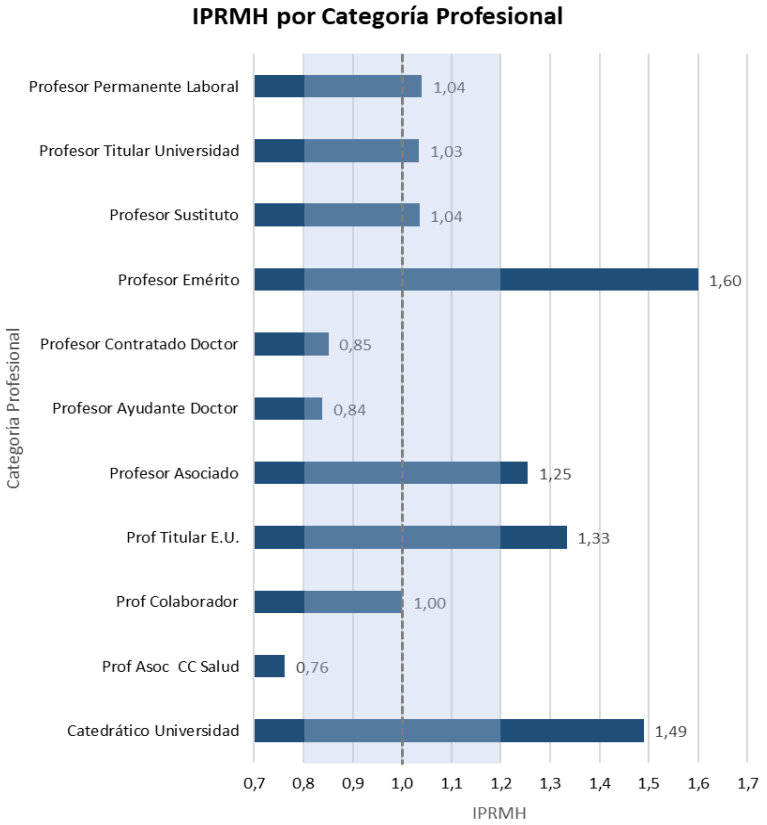


Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH) por franja de edad en el curso 2024/25

	MUJERES	HOMBRES
Catedrático Universidad	49 (26%)	143 (74%)
Profesor Titular Universidad	168 (48%)	180 (52%)
Prof Asoc CC Salud	13 (62%)	8 (38%)
Prof Colaborador	4 (50%)	4 (50%)
Prof Titular E.U.	3 (33%)	6 (67%)
Profesor Asociado	38 (37%)	64 (63%)
Profesor Ayudante Doctor	54 (58%)	39 (42%)
Profesor Contratado Doctor	27 (57%)	20 (43%)

Profesor Emérito	1 (20%)	4 (80%)
Profesor Sustituto	55 (48%)	59 (52%)
Profesor Permanente Laboral	12 (48%)	13 (52%)
TOTAL	424 (44%)	540 (56%)

Porcentaje de mujeres y hombres del PDI según categorías docentes en el curso 2024/25.



Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH) por categoría profesional en el curso 2024/25

De la información presentada sobre la distribución del Personal Docente e Investigador (PDI) por categoría y sexo, pueden extraerse la distribución global del PDI, con el 44% de mujeres frente al 56% de hombres, y mostrar dónde hay disparidad de género.

Si nos fijamos en los Catedráticos de Universidad, podemos observar que solo el 26% son mujeres, mientras que el 74% son hombres, esto refleja una marcada desigualdad en este puesto. Ocurre algo similar en el cargo de Profesor Emérito, el 20% son mujeres y el 80% hombres.

Si tenemos en cuenta los Profesores Titulares de Universidad, el 48% son mujeres y el 52% hombres, aunque el equilibrio es mayor aquí, los hombres todavía superan ligeramente a las mujeres.

En cuanto a los Profesores Asociados, las mujeres constituyen el 37%, mientras que los hombres el 63%, esta categoría presenta un índice menos desigual que las dos primeras.

Sin embargo, en la categoría de Profesor Ayudante a Doctor, las mujeres constituyen un 58% del total y los hombres un 42%, se observa que el porcentaje de mujeres supera ligeramente al de los hombres.

Lo mismo ocurre con los Profesores Contratados a Doctores, las mujeres representan el 57% del total y los hombres el 43%.

En la categoría de Profesor Permanente Laboral hay prácticamente paridad, con el 48% de mujeres y el 52% de hombres, lo que contrasta con la superioridad masculina en las categorías de mayor rango.

Se observa que en Profesor Colaborador la proporción es completamente igualitaria, con un 50% de mujeres y un 50% de hombres, aunque esta categoría tiene menor peso global.

A diferencia de otras categorías, en la de Profesor Asociado en Ciencias de la Salud las mujeres representan una significativa mayoría del 62%, frente al 38% de hombres. Esto refleja la mayor representación femenina en disciplinas de salud, consistentemente observada en otros entornos educativos y laborales.

En categorías vinculadas a contratos temporales o de corta duración, como Profesor/a Sustituto/a (48% mujeres frente al 52% hombres) o Profesor/a Asociado/a, las mujeres

tienden a estar más presentes, lo que podría sugerir que las brechas de género son mayores en posiciones permanentes o de mayor estabilidad laboral.

En conclusión, se observa una segregación vertical, donde las mujeres están infrarrepresentadas en las categorías de mayor prestigio, como Catedrático/a de Universidad y Profesor/a Emérito/a, lo que refleja la persistencia de barreras estructurales que puedan dificultar su acceso a estas posiciones. Por otro lado, en las categorías iniciales, como Profesor/a Ayudante Doctor y Profesor/a Contratado/a Doctor, la representación femenina supera a la masculina. En posiciones intermedias y avanzadas, como Profesor/a Titular de Universidad, se aprecia una paridad relativa. Paralelamente, en áreas específicas como Ciencias de la Salud, las mujeres tienen una representación destacada, posiblemente influenciada por factores socioculturales asociados a estas disciplinas. Finalmente, hay una notable presencia de mujeres en categorías con contratos temporales o de menor estabilidad.

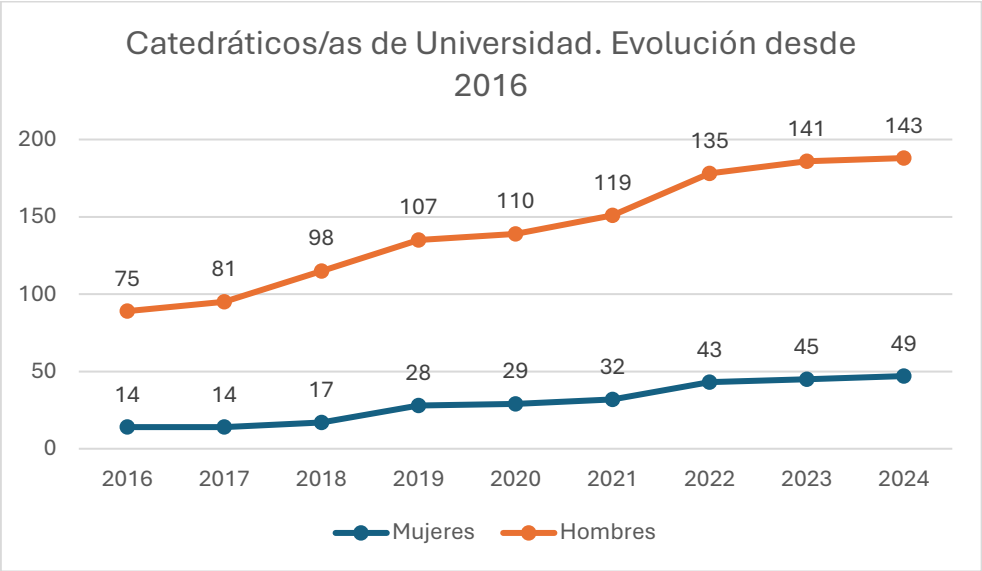
Cátedras de Universidad

En su conjunto, las Cátedras es uno de los colectivos con mayor desequilibrio H/M y suponen casi un 20% sobre el total de profesorado. Según el diagnóstico elaborado previamente a la aprobación del I Plan de Igualdad, el porcentaje de Catedráticas era de un 3,7% del total del profesorado y un 20% de las cátedras (datos del curso 2018/2019; 28 Mujeres del total del profesorado). A lo largo de estos cuatro años se ha incrementado ligeramente este porcentaje, pues a fecha de 16 de octubre de 2024 se alcanza un 26% de mujeres (49 Catedráticas frente a 143 Catedráticos), con lo que supera el último dato publicado para el conjunto de las universidades españolas en el curso 2018/19, que es del 23,9 % [6].

Evolución cátedras en la UAL desde el año 2016 hasta el 08/05/2025.

[6] Según el informe "*Datos y cifras del sistema universitario español*" publicado en marzo 2021 por el Ministerio de Universidades, dato referido al curso 2018/2019.

Para el estudio de la evolución de las cátedras en la Universidad de Almería, se ha considerado el periodo comprendido entre 2016 y el 8 de mayo de 2025. La inclusión de este rango temporal más amplio responde a la importancia estratégica que tiene el acceso y la promoción a cátedras para el desarrollo profesional, el reconocimiento académico y la consolidación de referentes femeninos en la universidad. Además, el acceso a datos históricos desde el año 2016 permite identificar tendencias más sólidas y analizar la progresión en términos de igualdad, ofreciendo una visión más completa del impacto de las políticas institucionales y del propio Plan de Igualdad en el acceso a la máxima categoría docente. Por este motivo, y dado el valor significativo que las cátedras representan en la estructura académica, se ha optado por mostrar la evolución desde 2016, aportando así un análisis más profundo y fundamentado.



Catedráticos/as de Universidad. Evolución desde 2016.

Considerando la distribución de Cátedras por departamentos, del total de los 14 departamentos uno, el Departamento de Ingeniería, no cuenta con ninguna Catedrática (pero tiene 20 Catedráticos) y cuatro departamentos sólo tienen una Catedrática (Enfermería, Fisioterapia y Medicina; Geografía, Historia y Humanidades; Ingeniería Química y Matemáticas).

Titulares de Universidad

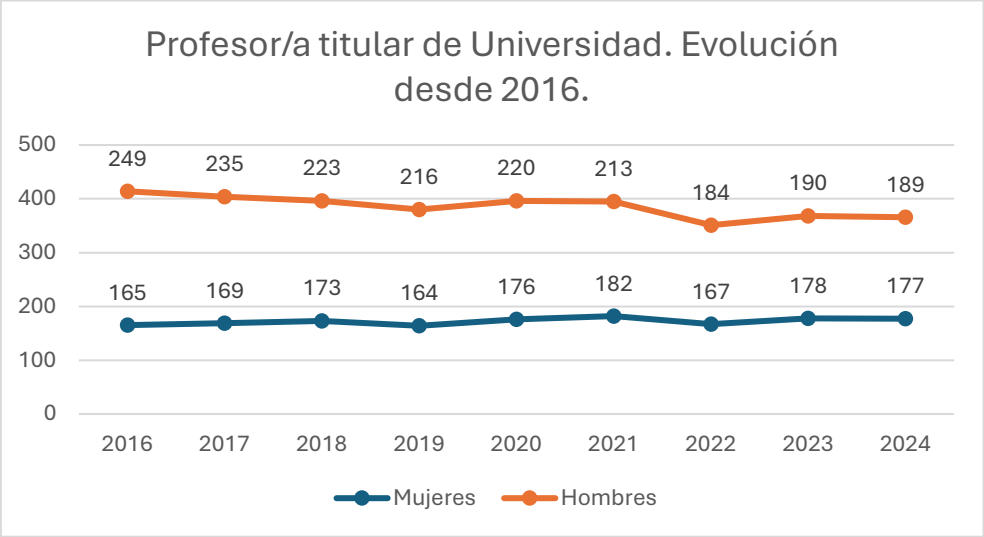
El porcentaje de mujeres en las plazas de Profesora Titular de Universidad (TU) no experimenta una variación notable desde hace años. La UAL se ha mantenido en valores algo superiores a la media nacional, el 41,1%[7], oscilando con tendencia ascendente desde el 40% hasta el 48% desde el año 2016 al 2024.

Evolución del Profesorado Titular de Universidad de la UAL en los últimos años

AÑO	MUJERES	HOMBRES
2016	165	249
2017	169	235
2018	173	223
2019	164	216
2020	176	220
2021	182	213
2022	167	184
2023	178	190
2024	177	189

Profesor/a Titular de Universidad. Evolución desde 2016

[7] Dato obtenido de "Científicas en cifras 2021" referido al curso 2018/2019, documento elaborado por la Unidad Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación y publicado el 10 de marzo de 2021



Profesor/a titular de Universidad. Evolución desde 2016

Un parámetro significativo es la ratio de TU/CU segmentado por sexo. En este caso, los datos muestran como en el conjunto de la UAL la ratio de titularidades por cátedra es de 1,91. Sin embargo, al segregarse por sexos, los hombres tienen una ratio de 1,32, pero las mujeres tienen una ratio de 3,61.

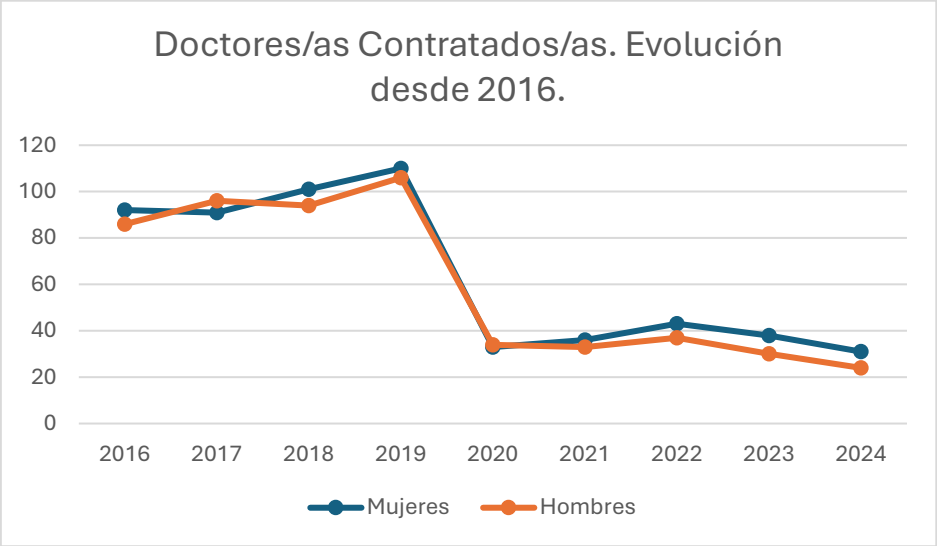
	CU	TU	Ratio TU/CU
HOMBRES	143	189	1,32
MUJERES	49	177	3,61
TOTAL	192	366	1,91

Ratio TU/CU por sexo

Doctores/as Contratados/as

AÑO	MUJERES	HOMBRES
2016	92	86
2017	91	96
2018	101	94
2019	110	106
2020	33	34
2021	36	33
2022	43	37
2023	38	30
2024	31	24

Doctores/as Contratados/as. Evolución desde 2016

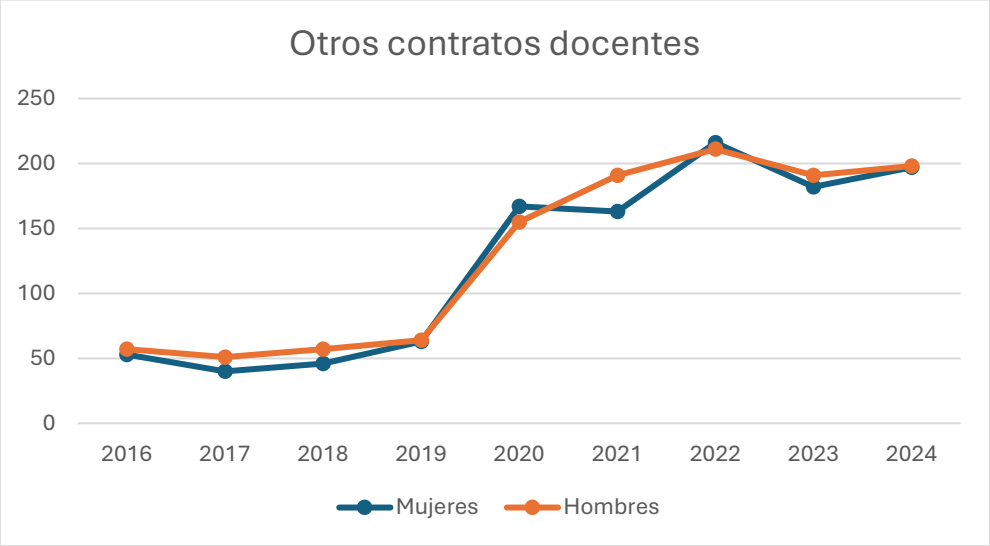


Doctores/as Contratados/as. Evolución desde 2016

Otros contratos docentes

AÑO	MUJERES	HOMBRES
2016	53	57
2017	40	51
2018	46	57
2019	63	64
2020	167	155
2021	163	191
2022	216	211
2023	182	191
2024	197	198

Otros contratos docentes. Evolución desde 2016



Otros contratos docentes. Evolución desde 2016

Situación del PDI por departamentos

Al analizar la composición del personal docente e investigador (PDI) por género en los diferentes departamentos, se observa que no existen diferencias significativas (como se muestra en la siguiente figura). Sin embargo, hay un departamento en particular donde la proporción de mujeres en la plantilla es inferior al 20,0%, lo cual destaca como una excepción, el Departamento de Ingeniería.

En cuanto a la Escuela Superior de Ingeniería (ESI), ninguno de sus departamentos cuenta con un porcentaje superior al 40,0% de mujeres en su plantilla. Por otro lado, en el área de Ciencias Experimentales, solo un departamento, el de Biología y Geología, supera el umbral del 40,0% de mujeres en su composición. Por otro lado, se identifican cuatro departamentos con un porcentaje igual o superior al 50,0% de mujeres. Estos departamentos son Derecho, Enfermería, Fisioterapia y Medicina, Filología y Psicología.

Esta información resalta la variabilidad en la representación de mujeres en los diferentes departamentos, y muestra cómo en algunos departamentos específicos hay una composición equilibrada.

SITUACION DEL PDI POR DEPARTAMENTO

Departamento	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Agronomía	32	11	21	35%
Biología y Geología	53	21	32	40%
Derecho	74	37	37	50%
Economía y Empresa	132	56	76	42%
Educación	122	56	66	46%
Enfermería, Fisioterapia y Medicina	103	61	42	59%
Filología	64	39	25	61%
Geografía, Historia y Humanidades	51	27	24	53%
Informática	57	14	43	30%

Ingeniería	53	7	46	13%
Ingeniería Química	24	9	15	38%
Matemáticas	56	16	40	29%
Psicología	89	51	38	57%
Química y Física	56	20	36	36%
TOTAL	966	425	541	44%

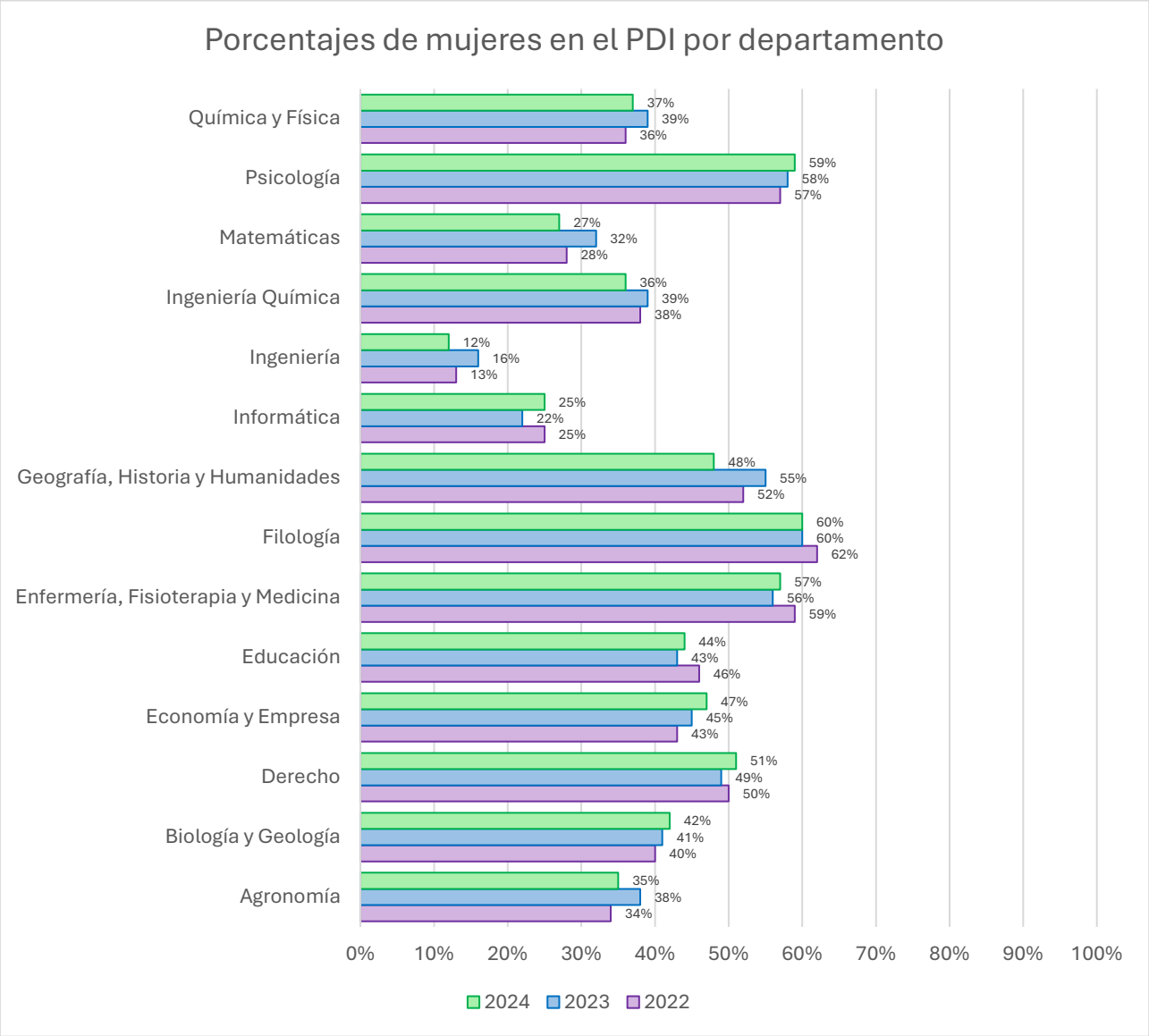
Situación del PDI por departamentos en el curso 2022/23

Departamento	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Agronomía	32	12	20	38%
Biología y Geología	56	23	33	41%
Derecho	78	38	40	49%
Economía y Empresa	142	64	78	45%
Educación	119	51	68	43%
Enfermería, Fisioterapia y Medicina	108	61	47	56%
Filología	65	39	26	60%
Geografía, Historia y Humanidades	53	29	24	55%
Informática	58	13	45	22%
Ingeniería	56	9	47	16%
Ingeniería Química	23	9	14	39%
Matemáticas	60	19	41	32%
Psicología	90	52	38	58%
Química y Física	61	24	37	39%
TOTAL	1001	443	558	44%

Situación del PDI por departamentos en el curso 2023/24

Departamento	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Agronomía	31	11	20	35%
Biología y Geología	55	23	32	42%
Derecho	72	37	35	51%
Economía y Empresa	134	63	71	47%
Educación	117	52	65	44%
Enfermería, Fisioterapia y Medicina	97	55	42	57%
Filología	62	37	25	60%
Geografía, Historia y Humanidades	52	25	27	48%
Informática	53	13	40	25%
Ingeniería	57	7	50	12%
Ingeniería Química	22	8	14	36%
Matemáticas	59	16	43	27%
Psicología	90	53	37	59%
Química y Física	59	22	37	37%
TOTAL	960	422	538	44%

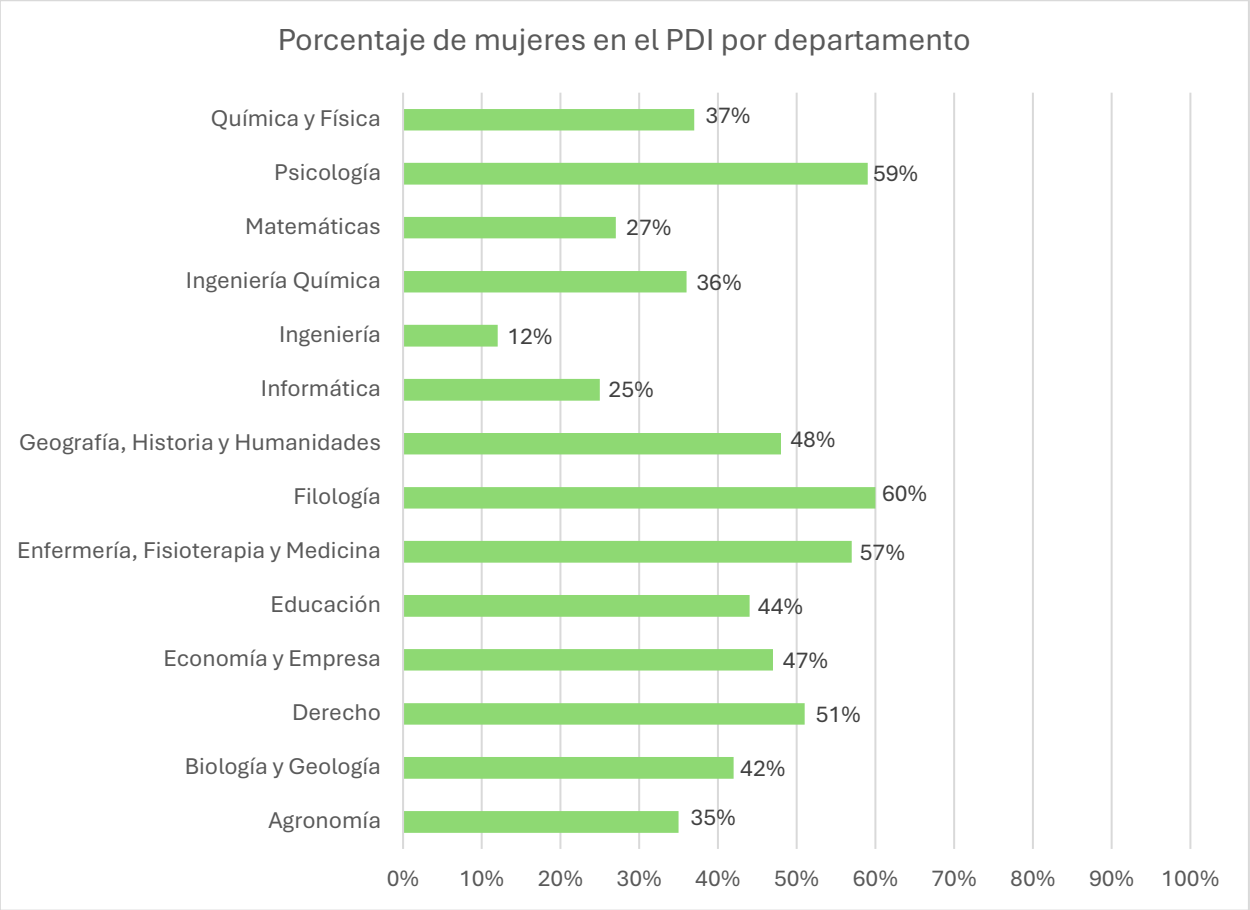
Situación del PDI por departamentos en el curso 2024/25



Porcentaje de mujeres en el PDI por departamento. Evolución desde 2022.

Se ha considerado de interés analizar la evolución del porcentaje de mujeres en el Personal Docente e Investigador (PDI) por departamento, tomando como referencia los cursos académicos 2022/23, 2023/24 y 2024/25. Esta perspectiva temporal permite observar tendencias y cambios significativos en materia de igualdad dentro de los distintos ámbitos académicos. Sin embargo, dado el elevado número de departamentos y el volumen de información resultante, la figura general adquiere una dimensión considerable. Por este motivo, y con el fin de facilitar la interpretación visual, a continuación, se presenta también la figura correspondiente al curso 2024/25, que

puede ser utilizado de manera individual para mostrar la situación actual de forma más clara y concisa.



Porcentaje de mujeres en el PDI por departamento en el curso 2024/25

El análisis de la representación por departamentos evidencia importantes brechas de género en diferentes áreas del conocimiento.

En los departamentos de **Matemáticas, Informática e Ingeniería**, la presencia femenina es significativamente menor, con porcentajes que oscilan entre el 27% en Matemáticas (16 mujeres de 59), el 25% en Informática (13 mujeres de 53) y el 12% en Ingeniería (7 mujeres de 57). Estos datos reflejan desafíos destacados en la atracción y retención de mujeres en disciplinas técnicas y tecnológicas, marcadas históricamente por una significativa brecha de género.

En los departamentos de **Salud y Humanidades**, las mujeres tienen una presencia predominante: representan el 57% en Enfermería, Fisioterapia y Medicina (55 mujeres

frente a 42 hombres), el 59% en Psicología (53 mujeres frente a 37 hombres) y el 60% en Filología (37 mujeres frente a 25 hombres). Estos datos sugieren una mayor inclusión o menos barreras de entrada en áreas vinculadas tradicionalmente a la atención social y sanitaria.

En las disciplinas de **Humanidades y Ciencias Sociales**, se observa una distribución más equitativa. En **Geografía, Historia y Humanidades**, las mujeres representan el 48% del total (25 mujeres frente a 27 hombres); en **Derecho**, la representación es prácticamente igualitaria, con 37 mujeres frente a 35 hombres; y en **Economía y Empresa**, aunque los hombres son mayoría (53%, con 71 hombres frente a 63 mujeres), la brecha de género es menor si se compara con disciplinas técnicas.

En el resto de las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), aunque persiste una subrepresentación femenina, la desigualdad se presenta de manera menos pronunciada en comparación con los departamentos de Matemáticas, Informática e Ingeniería, lo que podría sugerir progresos relativos en la inclusión de las mujeres. Por ejemplo, en **Química y Física**, las mujeres representan el 37% del total (22 mujeres frente a 37 hombres), mientras que en **Biología y Geología** alcanzan el 42% (23 mujeres frente a 32 hombres). En disciplinas como **Ingeniería Química y Agronomía**, la brecha de género también es algo menor, con una presencia femenina del 36% en **Ingeniería Química** (8 mujeres frente a 14 hombres) y del 35% en **Agronomía** (11 mujeres frente a 20 hombres). Estos datos, aunque aún reflejan desigualdad, ponen de manifiesto diferencias en la magnitud de la brecha de género dentro de las áreas STEM.

En cuanto al sector educativo, considerado tradicionalmente como feminizado, los datos reflejan un equilibrio relativo, con las mujeres representando el 44% del total en el departamento de **Educación** (52 mujeres frente a 65 hombres).

Investigación

Se ha llevado a cabo una evaluación exhaustiva del estado de la actividad investigadora, tomando en cuenta diversos aspectos clave. Entre ellos, se ha analizado la evolución del número de investigadores e investigadoras principales en los últimos años, así como la distribución de los sexenios en función del sexo. Estos criterios proporcionan una

visión integral y detallada de la situación actual, permitiendo identificar posibles desafíos y oportunidades en el ámbito de la investigación.

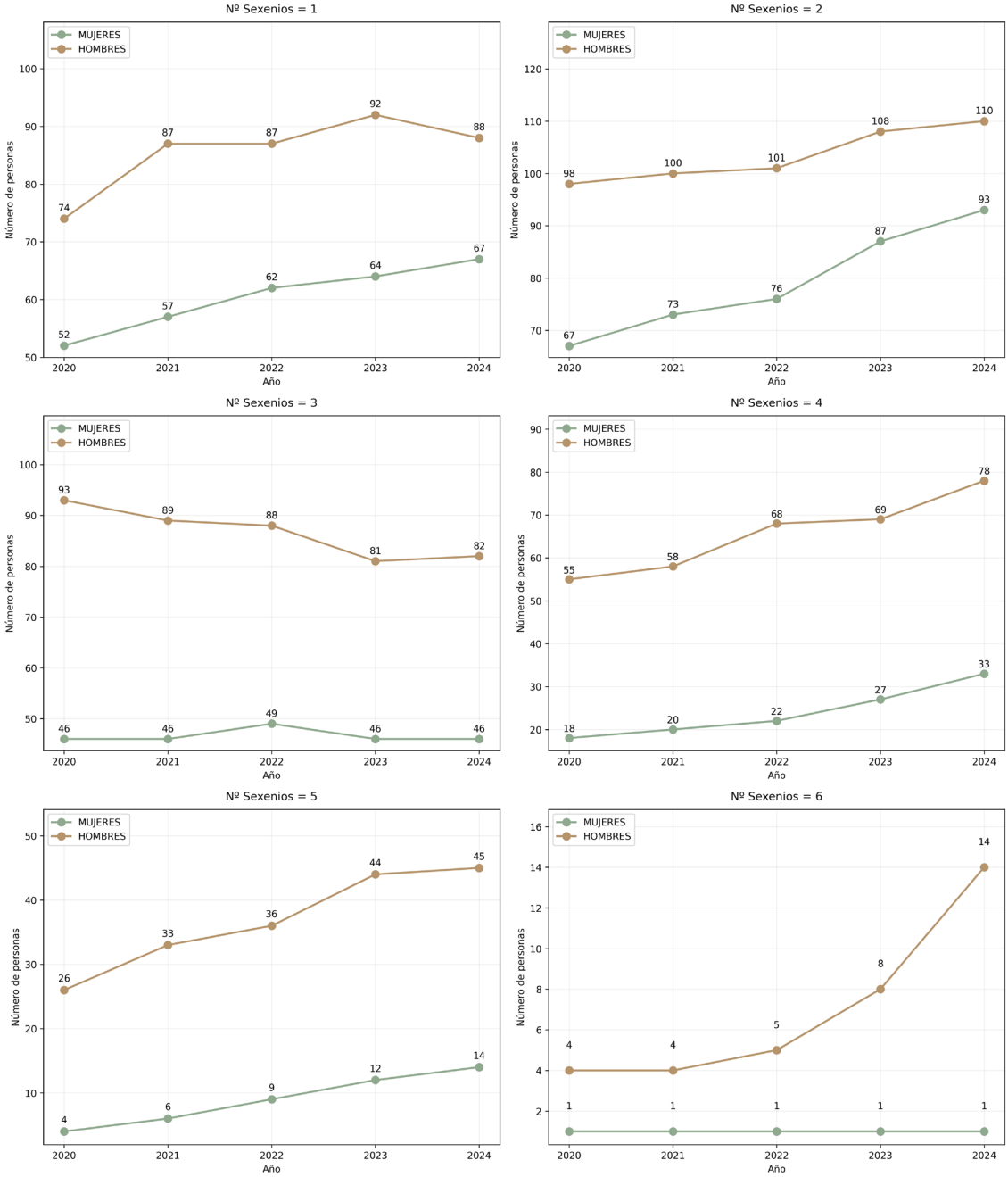
Sexenios y distribución de género

Para cerrar la sección dedicada al Personal Docente e Investigador (PDI), presentamos un análisis detallado de los sexenios de investigación, un elemento considerado ampliamente como distintivo en la evaluación del desempeño investigador. Este apartado incluye una figura que refleja la evolución de los sexenios en el periodo comprendido entre 2020 y 2024, desagregada por sexo, con el propósito de ofrecer una perspectiva detallada sobre su distribución.

En términos generales, los datos muestran un predominio masculino en todos los tramos de sexenios, si bien la magnitud de esta diferencia varía según el número acumulado. En el caso de investigadores con un sexenio, se aprecia una tendencia al aumento en el número de mujeres, que ha pasado de 52 en 2020 a 67 en 2024, aunque aún se mantienen cifras inferiores a las de los hombres, que en ese mismo año registraron un total de 88. Este panorama indica una leve reducción de la brecha inicial en los tramos bajos, aunque la desigualdad sigue siendo evidente.

En los tramos superiores de reconocimiento investigador, la disparidad de género se amplía de manera más notable. Por ejemplo, entre quienes cuentan con cuatro sexenios, se registraron en 2024 un total de 33 mujeres frente a 78 hombres. Esta diferencia se intensifica en los tramos más altos: mientras que solo 1 mujer alcanzó los seis sexenios en 2024, la cifra correspondiente a los hombres ascendió a 14, lo que pone de manifiesto una subrepresentación femenina en los niveles más altos de reconocimiento investigador.

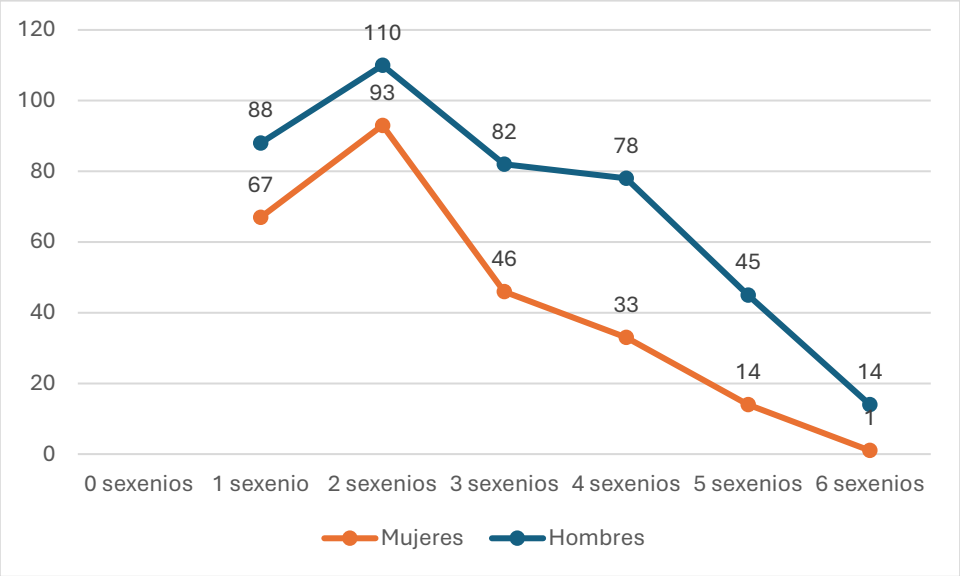
Evolución del número de sexenios por sexo y año



NÚMERO DE SEXENIOS	MUJERES	HOMBRES
1 SEXENIO	67	88
2 SEXENIOS	93	110
3 SEXENIOS	46	82
4 SEXENIOS	33	78
5 SEXENIOS	14	45
6 SEXENIOS	1	14
TOTAL	254	417

Datos globales de sexenios a 04/10/2024

Datos tomados de "Proyectos, grupos de investigación y Sexenios del PDI y PI" proporcionados por la unidad de datos



Número de sexenios por sexo en el curso 2024/25.

Fuente: RRHH. Elaboración: unidad de Igualdad

Al desglosar los datos según el número de sexenios (desde 0 hasta 6 sexenios), se observa que en todos los casos los hombres superan en cantidad de sexenios a las mujeres. Sin embargo, la diferencia más notable se presenta al alcanzar el tercer sexenio, como se refleja claramente en la figura. A partir de ese punto, la disparidad entre ambos géneros se vuelve aún más pronunciada. Estos resultados resaltan la importancia de abordar las barreras y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en la obtención de reconocimientos académicos a lo largo de su carrera profesional.

Los datos sugieren que las mujeres requieren más tiempo para alcanzar los sexenios[8], en comparación con los hombres. Es posible que este fenómeno esté relacionado con el hecho de que el período en el que se evaluarían potencialmente el segundo y el tercer sexenio puede haber sido afectado por una menor productividad debido a situaciones como las bajas por maternidad y las responsabilidades de cuidado familiar. Estas circunstancias podrían haber influido en la trayectoria profesional y académica de las mujeres, retrasando su progreso en la obtención de los sexenios. Es importante considerar estos factores al diseñar estrategias y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito académico y científico.

Distribución en Centros de Investigación

La distribución de hombres y mujeres en los Centros de Investigación revela una clara infrarrepresentación femenina en las direcciones, tal como se muestra en la tabla adjunta.

	Nº Miembros	Directoras	Directores	M%
Centros	16	3	13	19%
Instituto interuniversitario	2	1	1	50%
TOTAL	18	4	14	22%

Distribución de hombres y mujeres en centros de investigación en el curso 2024/25

Es fundamental reconocer y valorar la contribución y el potencial de las mujeres en la toma de decisiones y la dirección de los Centros de Investigación. Promover la igualdad de oportunidades y la diversidad de género en estas posiciones es una manera de

[8] Esta situación, que es de forma generalizada en el sistema universitario y en los organismos públicos de investigación, motivó hace tres años una resolución del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, de 10 de diciembre de 2019, sobre el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora. En la convocatoria correspondiente a la evaluación de la actividad investigadora de 2020 se incorporó una resolución de la dirección de la ANECA por la que se hacen públicos los criterios y principios de equidad e igualdad de oportunidades en las evaluaciones del profesorado universitario y personal investigador, con fecha 1/12/2020. Se puede ver en el siguiente enlace http://www.aneca.es/content/download/15700/192688/file/BOE-A-2020-16547.pdf

enriquecer y fortalecer la excelencia científica y académica. Es fundamental fomentar entornos inclusivos que promuevan la participación equitativa de hombres y mujeres en la dirección de los Centros de Investigación, generando así un impacto positivo en la comunidad científica y en la sociedad en su conjunto.

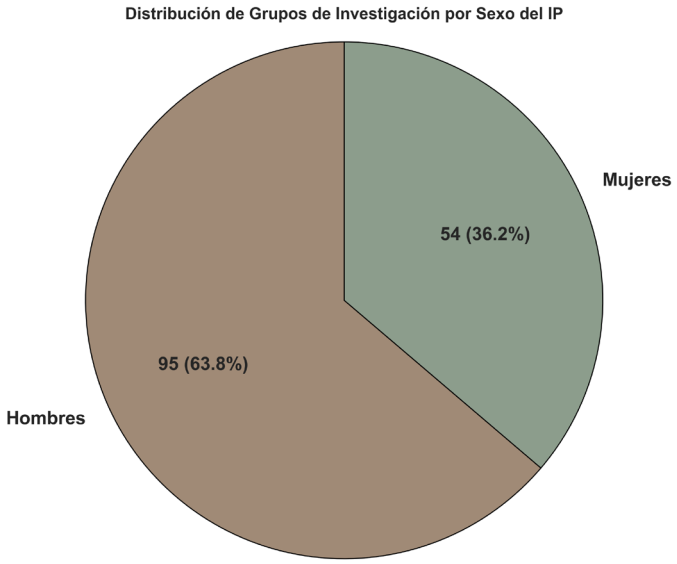
Grupos de Investigación y Proyectos de Investigación y Distribución de Género:

La distribución de los Grupos de Investigación y los Proyectos de Investigación refleja una desigualdad significativa en función del sexo del Investigador Principal (IP). Los hombres lideran el 63.8% de los grupos de investigación frente al 36.2% de las mujeres. En cuanto a los proyectos financiados, esta tendencia se mantiene: los hombres lideran un mayor número de proyectos nacionales (47 vs. 26) y europeos (41 vs. 25), mientras que en los proyectos autonómicos ambos sexos participan de manera equilibrada (5 cada uno). Este análisis evidencia una menor representación femenina en la dirección de grupos y proyectos, lo cual invita a una reflexión sobre el fomento de la igualdad en el ámbito investigador.

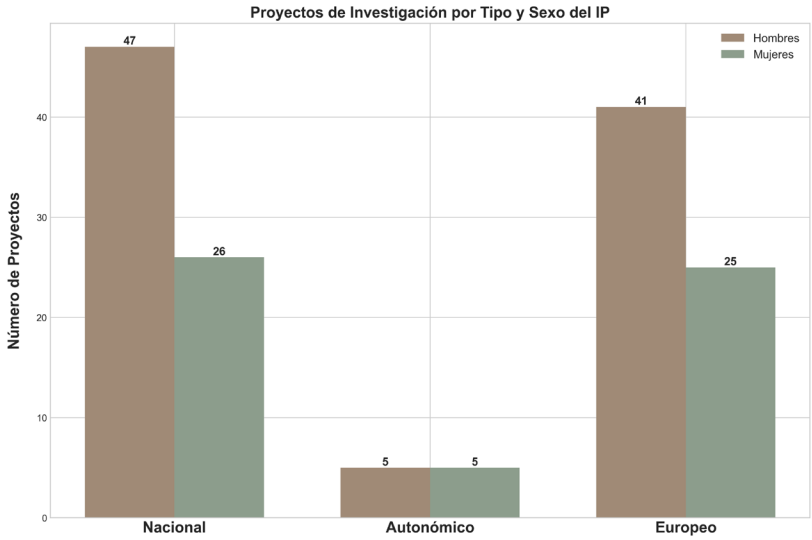
	Total	IP Mujer	IPHombre	% M
Proyectos de Investigación activos	149	56	93	37,5%
P. Nacionales	73	26	47	35,6%
P. Autonómicos	10	5	5	50%
P. Europeos	66	25	41	37,8%

	Total	**Responsable Mujer**	**Responsable Hombre**	% M
Grupos de investigación (2022)	149	52	97	34,8%
Grupos de investigación (2024)	149	54	95	36,2%

Mujeres y hombres entre los IP de investigación



Porcentaje de mujeres y hombres entre los IP de grupos de investigación



Porcentaje de mujeres y hombres entre los IP de proyectos activos

Dentro de la estructura laboral de la UAL**, se encuentra el Personal Investigador (PI)** que constituye un colectivo esencial y en constante crecimiento dentro de nuestra comunidad universitaria, con un total de 285 integrantes. De este total, el 57,19% son hombres (163) y el 42,81% son mujeres (122), lo que refleja una distribución que, si bien es equilibrada en términos generales, pone de manifiesto la necesidad de continuar fortaleciendo estrategias que promuevan la igualdad de género en este ámbito. Como colectivo emergente, el PI desempeña un papel fundamental en el avance del conocimiento científico y la innovación, por lo que su análisis desde una perspectiva de género es clave para garantizar que las políticas institucionales no solo impulsen la excelencia, sino también la equidad.

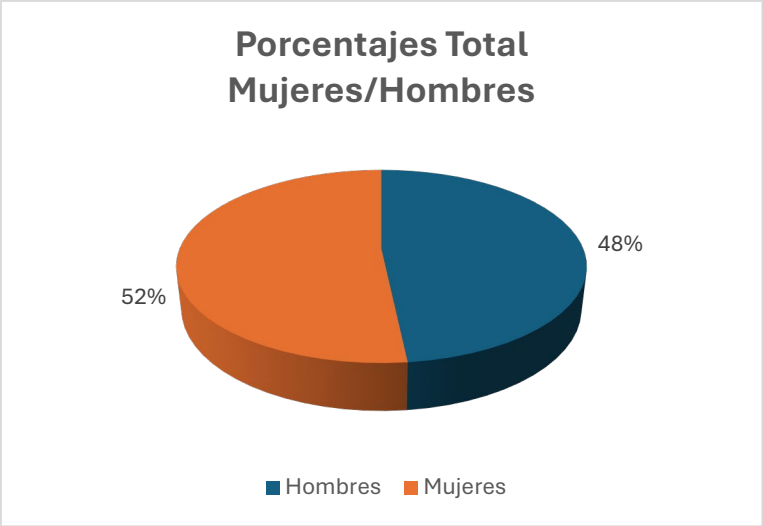
Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS)

En este epígrafe, se analiza la distribución de mujeres y hombres en el colectivo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) según la categoría profesional (grupo de clasificación), las escalas de trabajo y los grupos de edad.

No se incluye el estudio relativo al tipo de relación laboral con la UAL puesto que el colectivo de personal laboral es actualmente residual y el personal laboral representa a menos del 2% de la plantilla total de PTGAS.

La plantilla total del PTGAS a fecha 16 de octubre de 2024 es de 530 trabajadores. Las cifras totales de hombres y mujeres en la plantilla del PTGAS son las siguientes:

Mujeres	Hombres
274	256



Porcentaje Mujeres y hombres del PTGAS por sexo en el curso 2024/25

A fecha 31 de octubre de 2024, el PTGAS de la UAL cuenta con un total de 530 profesionales, de los cuales las mujeres representan casi el 52%, mientras que los hombres constituyen el 48%. Esta distribución refleja una estructura comparable a la observada en otras universidades que han realizado estudios similares en sus respectivas áreas de actuación. Este patrón puede estar relacionado con el marcado sesgo de género presente en la formación académica, ya que la mayoría del personal administrativo y técnico proviene de disciplinas vinculadas a las Ciencias Sociales y las Humanidades, sectores tradicionalmente más feminizados.

Los desequilibrios aparecen en las categorías profesionales (grupos de clasificación) alcanzadas por mujeres y hombres en su carrera profesional y en las distintas escalas de trabajo (Biblioteca, Informática, Administración, etc...) desempeñadas.

Distribución del PTGAS por grupos funcionariales

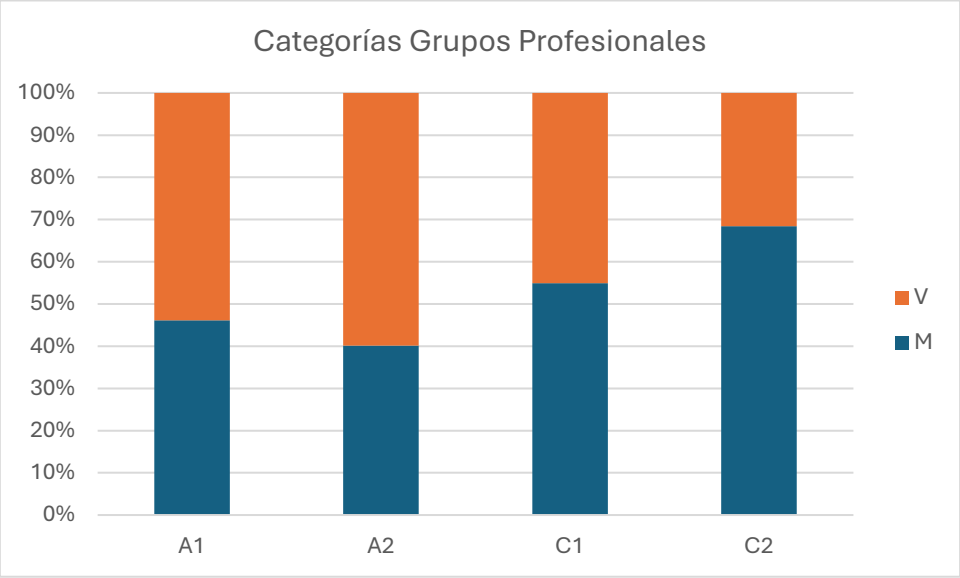
Los funcionarios pueden clasificarse de acuerdo con la categoría profesional reflejada en los distintos grupos funcionales. La estructura de plantilla del PTGAS de acuerdo con esta clasificación queda reflejada en la siguiente tabla:

Grupo Func.	M	% M	V	% V
A1	12	46,15	14	53,85
A2	49	40,16	73	59,84
C1	166	54,97	136	45,03
C2	39	68,42	18	31,58

Datos globales de PTGAS por grupos funcionariales 20/09/2024

Los grupos de clasificación se definen de acuerdo con el nivel de titulación exigida para el ingreso en el mismo (ESO, Bachillerato, Titulación Universitaria). En este apartado es donde encontramos una mayor situación de desequilibrio, ya que el porcentaje de mujeres va creciendo en los grupos que requieren una titulación inferior para el acceso. El acceso al grupo A y sus distintos subgrupos suele realizarse a través del mecanismo de la promoción interna. A pesar de que hay un número mayor de mujeres que de hombres con titulación universitaria en la plantilla de la UAL, son minoría en el grupo de clasificación A (en sus subgrupos A1 y A2).

Esta situación queda clara en la figura siguiente:



Porcentaje Mujeres y hombres del PTGAS por grupo profesional y sexo en el curso 2024/25.

En el grupo A (y en cada uno de los subgrupos A1, A2) hay un porcentaje mayor de hombres que de mujeres. Las mujeres suponen el 41,2% del total del grupo A, frente al 58,8% de hombres. En el grupo C se invierten las proporciones y las mujeres alcanzan el 57,1 % del total de trabajadores del grupo C. El caso más llamativo aparece en el subgrupo C2, que es el utilizado habitualmente como grupo de ingreso en la administración universitaria. Las mujeres suponen el 68,4% de los funcionarios del grupo C2.

Distribución del PTGAS según escalas profesionales

Las plantillas universitarias se clasifican según las escalas que vienen determinadas por la especialización de las funciones que se desarrollen. En nuestra universidad podemos agrupar a los funcionarios en cinco grandes grupos: Escalas de Administración, de Biblioteca, de Informática, de apoyo a la docencia y la Investigación (técnicos de laboratorio) y de Mantenimiento y Equipamiento.

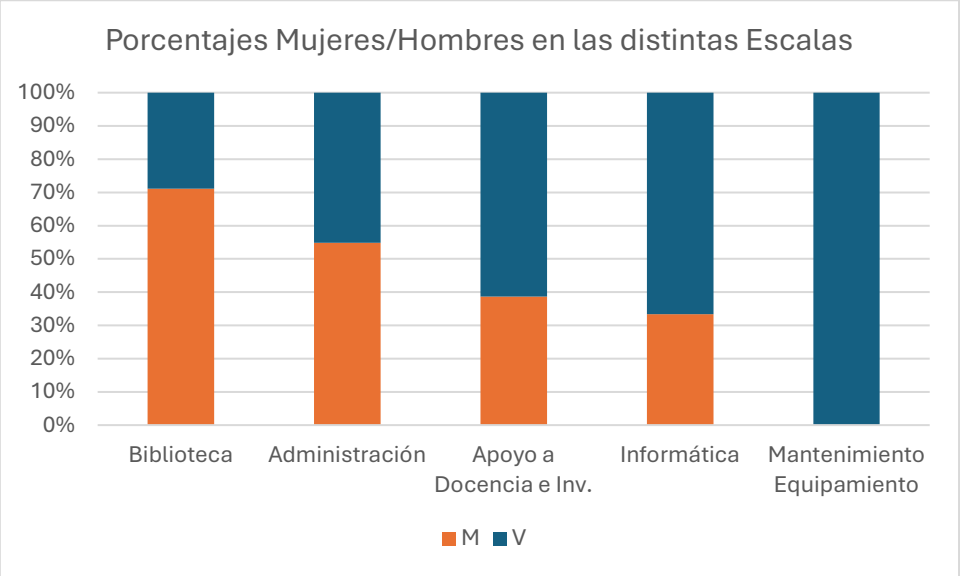
En estos cinco grandes grupos en los que agrupar todas las escalas de la UAL existen también marcadas diferencias en cuanto a la participación de hombres y mujeres.

ESCALAS	M	% M	V	% V

Biblioteca	32	71,11	13	28,89
Administración	208	54,88	171	45,12
Apoyo a Docencia e Inv.	12	38,71	19	61,29
Informática	17	33,33	34	66,67
Mantenimiento Equipamiento	0	0,00	10	100,00

Datos globales de PTGAS por diferentes escalas administrativas 20/09/2024

En las Escalas de Biblioteca y Administración las mujeres son mayoritarias (71,1% y 54,9%) mientras que hay una infrarrepresentación importante en las escalas vinculadas a titulaciones más "técnicas" o relacionadas con las profesiones STEM. Así en las Escalas de Apoyo a la docencia y la Investigación, vinculadas al trabajo en laboratorios y en las Escalas de Informática, las mujeres no alcanzan el 40%. La situación más llamativa es el de la escala de Equipamiento y Mantenimiento, en la que todos los trabajadores son hombres.



Porcentaje Mujeres y hombres del PTGAS por PTGAS por diferentes escalas administrativas y sexo en el curso 2024/25

Distribución del PTGAS por edad y sexo

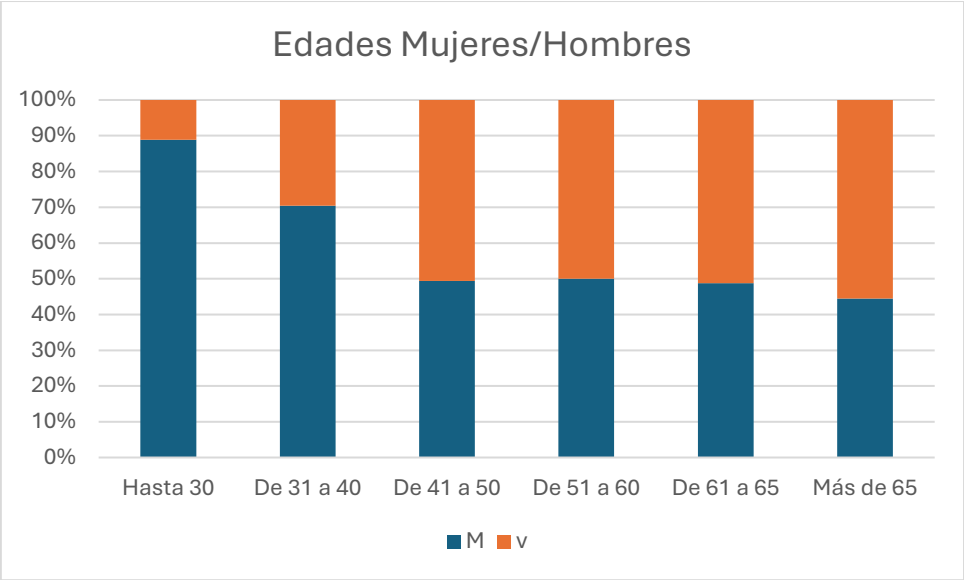
Otro análisis interesante se refiere a la distribución del PTGAS por edad y sexo. Si se considera a toda la plantilla se ve que más del 74% de este colectivo se concentra en las franjas de más de 51 años, lo que apunta a todos los problemas derivados de una

plantilla envejecida, sin renovación generacional y con coincidencia alta en el periodo de jubilación de la misma.

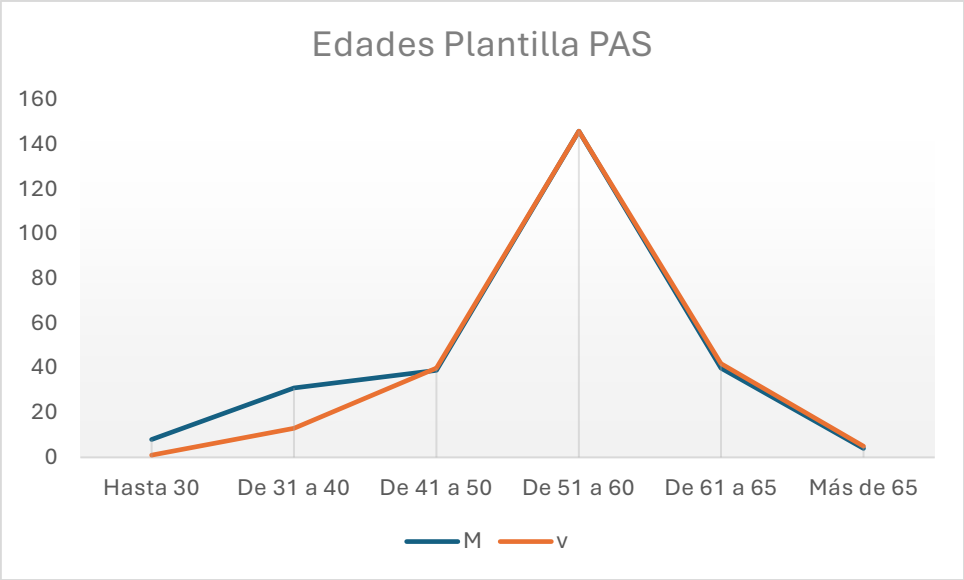
	H	M	% total	% M
Hasta 30	1	8	1,75	88,89
31 / 40	13	31	8,54	70,45
41 / 50	40	39	15,34	49,37
51 / 60	146	146	56,70	50,00
61 / 65	42	40	15,92	48,78
Mas 65	5	4	1,75	44,44
TOTALES	**247**	**268**		

Distribución del PTGAS por edad y sexo 20/09/2024

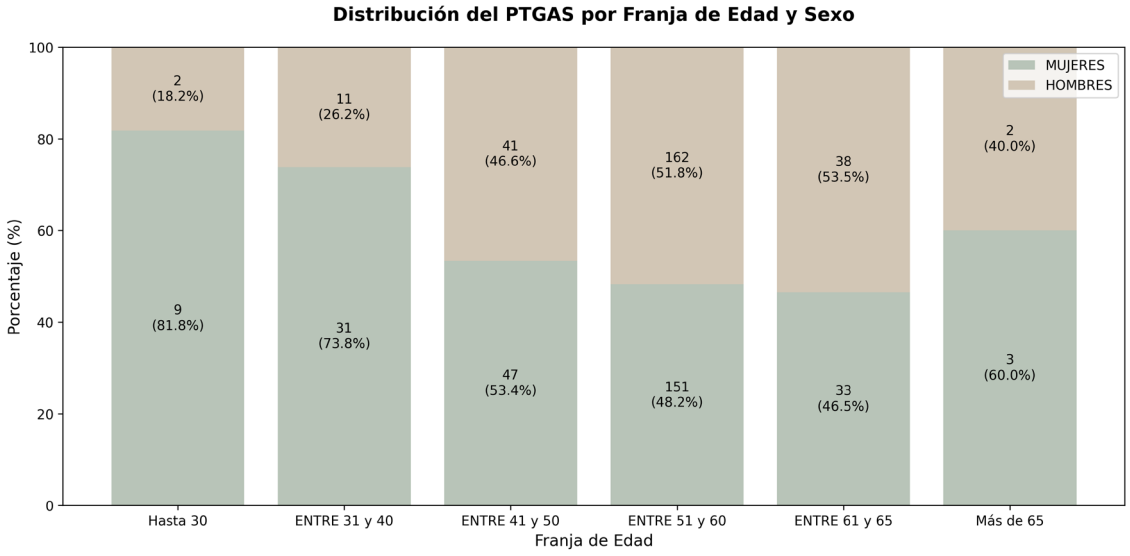
Con respecto a esta situación, las mujeres son ampliamente mayoritarias en las franjas de menor edad hasta los 51 años. En las franjas de entre 51 y 65 años, los porcentajes están muy igualados. Entre los menores de 50 años, las mujeres representan el 59% de la plantilla del PTGAS. En las franjas de edad menores de 40 años son ampliamente mayoritarias.

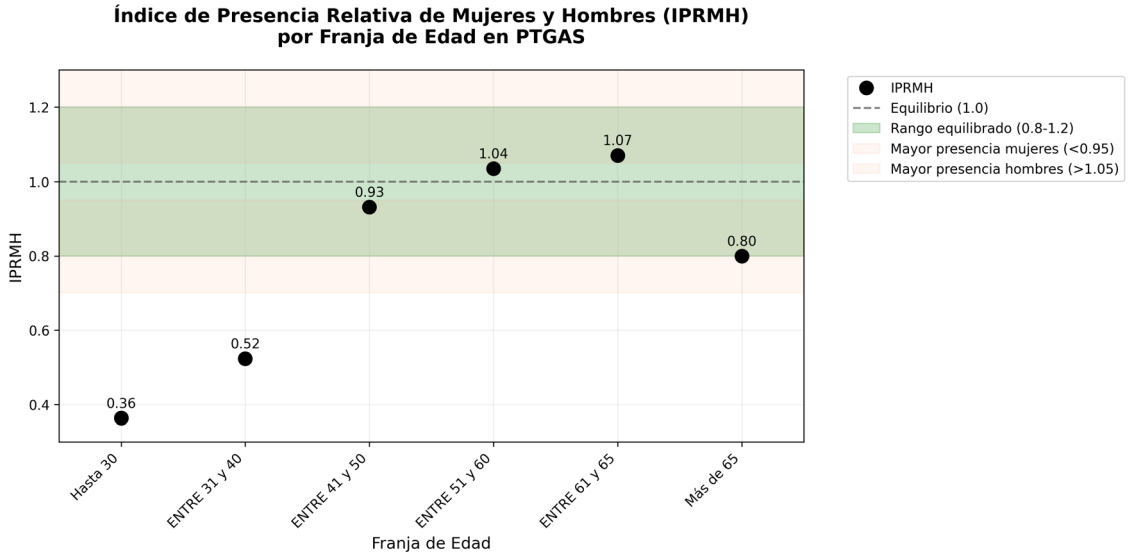


Distribución del PTGAS por edad y sexo 20/09/2024


Edades Plantilla PAS
160
140
120
100
80
60
40
20
0
Hasta 30
De 31 a 40
De 41 a 50
De 51 a 60
De 61 a 65
Más de 65
M
v

- **Hasta 30 años**: En este grupo predominan las mujeres, con **9 mujeres** frente a **2 hombres**. Esto representa una proporción del **81,8% para mujeres** y **18,2% para hombres**, lo que evidencia una marcada presencia femenina en las edades más jóvenes.
- **31-40 años**: La representación femenina se mantiene elevada en este tramo, con **31 mujeres (73,8%)** frente a **11 hombres (26,2%)**, reflejando un predominio claro de mujeres durante las primeras etapas del desarrollo profesional.
- **41-50 años**: En esta etapa se observa una reducción en la brecha de género, con **47 mujeres (53,4%)** y **41 hombres (46,6%)**, lo que apunta hacia un **equilibrio relativo** en esta franja de edad, aunque con una ligera ventaja femenina.
- **51-60 años**: Este rango muestra una **inversión en la representación de género**, con una ligera mayoría masculina: **151 mujeres (48,2%)** frente a **162 hombres (51,8%)**, lo que indica un punto de transición hacia una mayor representación masculina.
- **61-65 años**: La **sobrerrepresentación masculina** se acentúa en este tramo, con **33 mujeres (46,5%)** frente a **38 hombres (53,5%)**, consolidando esta tendencia hacia la masculinización conforme aumenta la edad.
- **Más de 65 años**: En el grupo de mayor edad, la representación de ambos géneros se reduce significativamente, con **3 mujeres (60%)** y **2 hombres (40%)**, aunque el tamaño de este grupo es insuficiente para generalizar una tendencia clara.





Como se puede apreciar, la imagen muestra el Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH) por franjas de edad en PTGAS. Observamos una feminización significativa en los grupos "Hasta 30" y "Entre 31 y 40", con índices de 0.36 y 0.52 respectivamente, ambos por debajo de 0.8. En "Entre 41 y 50", el índice se encuentra en un rango neutral (0.93), mientras que en las franjas "Entre 51 y 60" (1.07) y "Entre 61 y 65" (0.80) nos mantenemos dentro de un equilibrio general. Esto sugiere una

representación relativamente balanceada en los grupos medios y una notable presencia femenina en los grupos más jóvenes.

Distribución del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) por Sexo y Grupo Profesional

A continuación, se presenta una tabla que recoge la distribución del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) de la Universidad de Almería, desagregada por sexo y clasificada según su condición de funcionario o laboral fijo, así como su pertenencia a diferentes grupos profesionales. Esta clasificación permite identificar patrones relacionados con la representación de hombres y mujeres en cada nivel profesional, así como posibles diferencias en la composición de género:

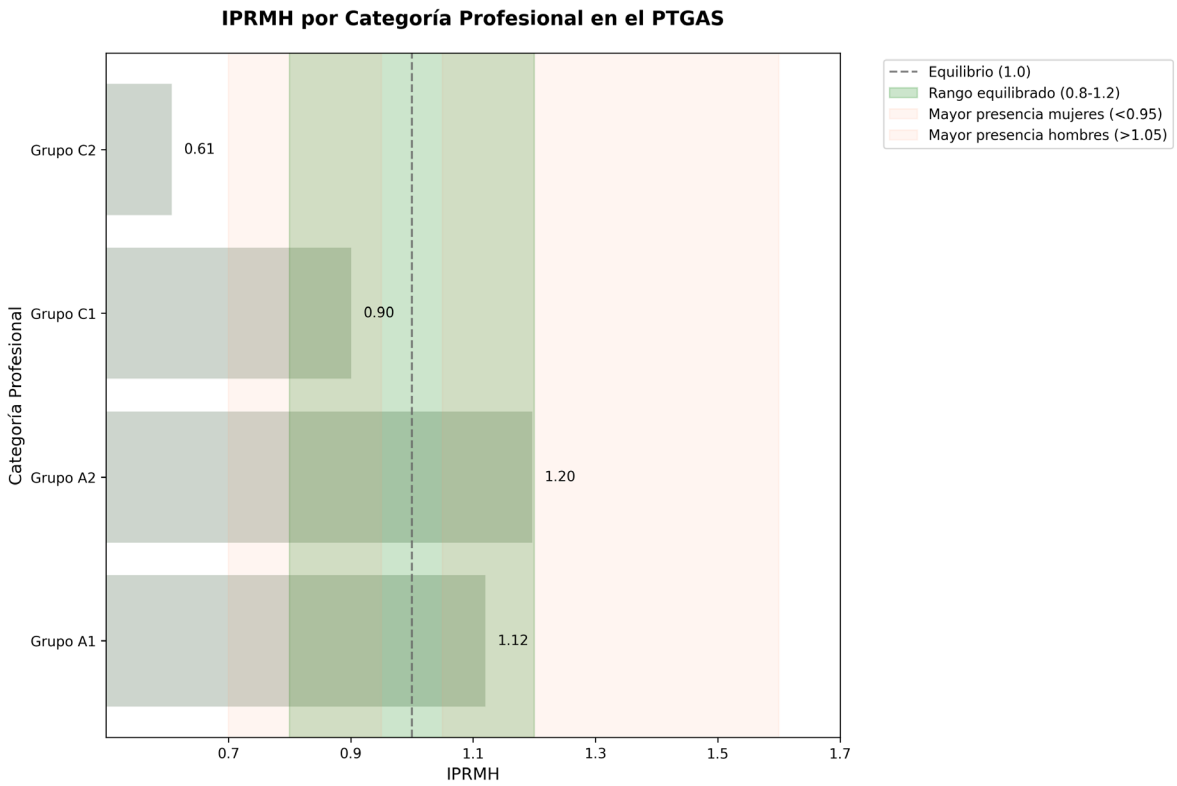
		H	M
PTGAS Funcionario	**Grupo A1**	14	11
	Grupo A2	73	49
	Grupo B	0	0
	Grupo C1	136	166
	Grupo C2	17	39
	Otros	0	0
PTGAS Laboral Fijo	**Grupo I**	0	0
	Grupo II	0	0
	Grupo III	4	2
	Grupo IV	2	1
	Grupo V	0	0
	Otros	0	0

El análisis de la distribución por sexo del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS), basado en los grupos profesionales y atendiendo al Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH), evidencia importantes diferencias en función de las categorías jerárquicas. En el caso de los funcionarios, los grupos A1 y A2 se sitúan dentro de un rango equilibrado (IPRMH de 1.12 y 1.20, respectivamente), aunque con una ligera prevalencia masculina. En contraste, las desigualdades son más

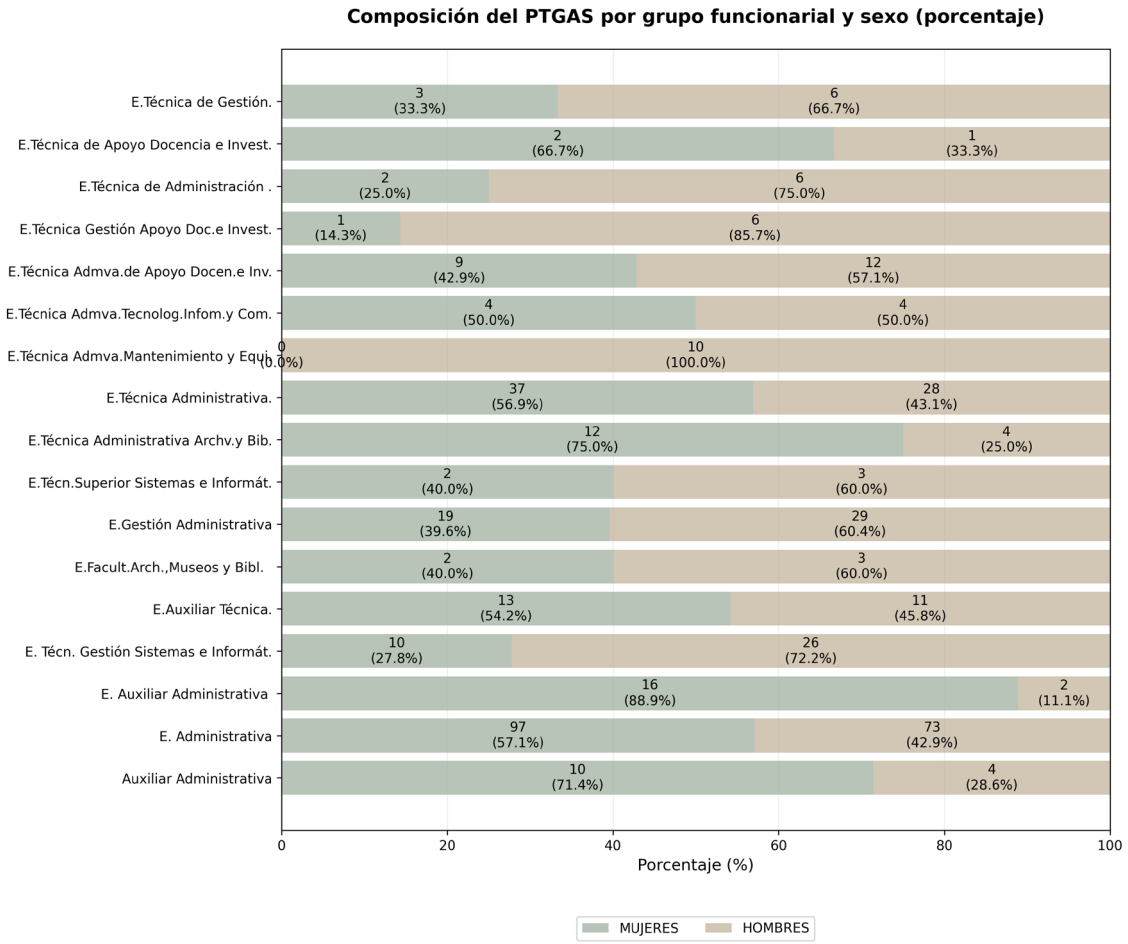
marcadas en los grupos C1 y C2: el grupo C1 tiene un índice de 0.90, lo que refleja una mayor presencia femenina, mientras que el grupo C2, con un índice de 0.61, evidencia una significativa sobrerrepresentación de mujeres.

En lo relativo al PTGAS laboral fijo, los datos son limitados debido al reducido número de personas en estas categorías. Sin embargo, los índices sugieren una ligera representación femenina en los grupos III y IV, aunque con escaso impacto global por el bajo número de personal registrado.

Estos resultados destacan patrones diferenciados de género según la categoría profesional: mientras los niveles técnicos inferiores del colectivo funcionario presentan mayor presencia femenina, las categorías superiores se aproximan a un equilibrio, y en algunas subcategorías laborales el impacto de género es marginal debido al tamaño reducido de estas. Aun así, la segmentación por género en el PTGAS subraya la necesidad de seguir implementando estrategias activas para promover una distribución equilibrada y atender las posibles desigualdades subyacentes en las distintas categorías profesionales.



El análisis del **Índice de Presencia Relativa de Mujeres y Hombres (IPRMH)** en el PTGAS evidencia una segmentación por género según la categoría profesional. En los niveles inferiores, como el **Grupo C2**, las mujeres están significativamente sobrerrepresentadas (IPRMH=0.61), y en el **Grupo C1** también predominan, aunque de forma menos marcada (IPRMH=0.90). En contraste, las categorías superiores, como los grupos **A2** (IPRMH=1.20) y **A1** (IPRMH=1.12), presentan una **mayor representación de hombres**, manteniéndose en un rango equilibrado pero con un ligero predominio masculino. Estos resultados destacan desigualdades según el nivel jerárquico, con una mayor presencia femenina en niveles técnicos-operativos y una menor representación en las categorías de más alta responsabilidad, lo que resalta la necesidad de medidas que promuevan una distribución más equitativa entre hombres y mujeres en todos los niveles profesionales.



La figura ilustra la composición del Personal Técnico de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) por grupo funcional y sexo, expresada en porcentajes. Se observa una notable variabilidad en la representación de hombres y mujeres dependiendo del grupo funcional.

En algunos grupos existe una clara sobrerrepresentación femenina, como en las categorías de **E. Administrativa** (57,1%), **Auxiliar Administrativa** (71,4%), y **E. Técnica Administrativa Archivo y Biblioteca** (75,0%). Por otro lado, hay áreas dominadas por hombres, como **E. Técnica Gestión Sistemas e Informática** (72,2%), **E. Técnica Admon. Mantenimiento y Equipo** (100,0%), y **E. Técnica Gestión de Administración y Docencia e Investigación** (85,7%), donde la participación femenina es escasa o prácticamente inexistente. Además, algunos grupos, como **E. Técnica Admon. Tecnología Informática y Comunicación**, presentan una paridad del 50%.

Estos datos evidencian una segregación por género en diferentes áreas, especialmente en las vinculadas a roles técnicos, tecnológicos y de mantenimiento, donde los hombres predominan, mientras que las mujeres tienen mayor presencia en funciones administrativas y de archivo.

No se incluye el estudio relativo al tipo de relación laboral con la UAL puesto que el colectivo de personal laboral es actualmente residual y el personal laboral representa a menos del 2% de la plantilla total de PAS.

En el ámbito del Personal de Administración y Servicios (PTGAS), donde históricamente ha habido una mayor presencia de mujeres, se observa una estabilización del porcentaje de mujeres, del 52%, siendo los datos anteriores de los primeros y segundos diagnósticos 51,0% y 52,3, respectivamente.

Sin embargo, también se identifican desequilibrios en las categorías profesionales y las diferentes escalas de trabajo dentro del PTGAS. En el grupo A, y en sus subgrupos A1 y A2, se observa un porcentaje mayor de hombres que de mujeres. A fecha 20 de septiembre de 2024, las mujeres representan el 41.22% del total del grupo A, mientras

que los hombres constituyen el 58.78%. Por otro lado, en el grupo C se invierten las proporciones, con las mujeres representando el 57.1% de los trabajadores en este grupo. Un caso particularmente llamativo se encuentra en el subgrupo C2, que es comúnmente utilizado como grupo de ingreso en la administración universitaria, donde las mujeres representan el 68.42% de los funcionarios.

7.3- Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsables de los derechos de conciliación

Las condiciones de trabajo existentes en la Universidad de Almería se encuentran reguladas por normativas específicas aplicables a los diversos colectivos universitarios: Personal Docente e Investigador (PDI), Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) y Personal Investigador Contratado. La jornada laboral general establecida para el personal empleado público es de 37,5 horas semanales, mayormente distribuidas de lunes a viernes en horario de mañana y/o tarde, con variantes específicas según el colectivo y las particularidades de cada puesto.

Desde la perspectiva de igualdad, la Universidad realiza un seguimiento continuo mediante indicadores desagregados por sexo, edad, grupo profesional y otros factores de diversidad, para identificar y corregir posibles brechas de género y de inclusión en recursos humanos. Se monitorizan aspectos tales como la brecha salarial, la distribución en puestos de responsabilidad, y el acceso a oportunidades de promoción, asegurando la transparencia activa en la gestión y publicación pública de estos datos conforme a la normativa de transparencia vigente y las recomendaciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye una prioridad estratégica en la política de igualdad de la Universidad de Almería, orientando la implantación de medidas que faciliten la adaptación de la jornada y las condiciones laborales a las necesidades de la plantilla. Entre dichas acciones destacan los permisos parentales

igualitarios, la flexibilización horaria, la posibilidad de teletrabajo (pendiente aún de una plena adecuación en algunos aspectos), así como la protección y apoyo en situaciones de violencia de género o discriminación. Todas estas iniciativas se desarrollan en el marco de la legislación vigente –como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual y los acuerdos sectoriales autonómicos– y tienen como objetivo consolidar una cultura organizativa corresponsable, sensible a la diversidad y comprometida con la igualdad efectiva de oportunidades.

No obstante, a pesar de su carácter prioritario como línea estratégica, la elaboración e implantación de un Plan Concilia específico ha quedado pendiente de desarrollo durante el primer Plan de Igualdad. En este sentido, durante parte del pasado curso académico se ha avanzado de manera significativa, dedicando esfuerzos a la elaboración de un informe diagnóstico a partir de cuestionarios, grupos focales y entrevistas. Este trabajo servirá de base para la próxima aprobación e implementación del Plan Concilia, en el que la institución está poniendo todo su empeño para que sea una realidad a corto plazo.

Las obligaciones docentes del Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de Almería están reguladas fundamentalmente en los Estatutos de la propia Universidad, así como en normativas internas y autonómicas de aplicación. Estas obligaciones se concretan anualmente, en lo que respecta a la actividad docente, a través del Plan de Ordenación Docente (POD) de cada curso académico. Si bien el POD contempla y tiene en consideración la actividad investigadora y otras funciones universitarias del PDI, su objeto principal es la planificación, organización y asignación de la carga docente. Además, en algunos casos, los reglamentos internos de los Departamentos pueden establecer criterios adicionales para la asignación de tareas docentes.

La asignación de materias docentes al Personal Docente e Investigador (PDI) se articula, cada curso académico, a través del Plan de Ordenación Docente (POD). En este proceso, la asignación de asignaturas corresponde a los Departamentos, mientras que la distribución de horarios recae en cada Centro. Si bien en el POD se incluye una

recomendación expresa para atender situaciones personales y de corresponsabilidad, dicha consideración no tiene carácter vinculante, limitándose a una sugerencia. Sería relevante contar con información específica sobre cuántos centros de la Universidad de Almería aplican de manera efectiva esta recomendación, con el fin de evaluar el grado de sensibilidad y adaptación de la organización docente a las circunstancias particulares del profesorado.

La Universidad de Almería ha implementado una serie de medidas específicas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Personal Técnico y de Gestión de Administración y Servicios (PTGAS). Entre las principales destacan:

- Ampliación de permisos por maternidad, adopción o acogimiento.
- Reducción de jornada por razones de guarda legal, cuidado de cónyuge o víctimas de violencia de género.
- Permiso de ausencia diaria para cuidado de menores de 16 meses.
- Permiso de permanencia en el extranjero por adopción internacional.
- Permisos para exámenes prenatales, fecundación asistida, atención a reuniones de coordinación con centros de educación especial.
- Derecho preferente al traslado para víctimas de violencia de género.

Toda la información detallada sobre estos permisos y licencias está disponible para consulta en el portal de Recursos Humanos de la Universidad de Almería, donde también se puede acceder al reglamento completo que regula estas materias. El acceso a esta información se puede realizar a través de la web oficial: https://www.ual.es/universidad/serviciosgenerales/recursoshumanos/pas, así como al reglamento específico en

https://www.ual.es/application/files/4016/2339/8265/Reglamento_Permisos_y_Licencias_PAS.pdf.

De este modo, el personal cuenta con una guía clara para ejercer sus derechos y gestionar sus permisos de manera adecuada.

Recursos comunes institucionales:

La ubicación de la Escuela Infantil en el propio campus universitario contribuye a facilitar la conciliación familiar, al ofrecer servicios como aula matinal, atención socioeducativa en horario laboral, alimentación saludable, y talleres adaptados a las necesidades de la comunidad. Asimismo, la Escuela de Verano proporciona descuentos para los miembros de la comunidad universitaria, favoreciendo la compatibilidad entre la actividad profesional y las responsabilidades familiares.

En el análisis del uso de permisos vinculados a la conciliación en la Universidad de Almería, resulta fundamental distinguir entre aquellos permisos cuyo acceso viene determinado por la normativa vigente y los que constituyen indicadores de corresponsabilidad. Así, los permisos de maternidad y los asociados al riesgo en el embarazo, por su propia naturaleza, son solicitados exclusivamente por mujeres, por lo que su análisis no resulta relevante desde la perspectiva comparativa de igualdad. En cambio, se presta especial interés al permiso de paternidad, ya que su utilización constituye un claro indicador de corresponsabilidad y de avance en materia de igualdad de género.

Asimismo, el examen del uso de permisos como la acumulación de horas de lactancia y la reducción de jornada por guarda legal permite observar el reparto de las responsabilidades familiares. Si bien estos continúan siendo solicitados mayoritariamente por mujeres, se aprecia una presencia significativa y creciente de hombres, lo que evidencia avances en corresponsabilidad y una tendencia hacia un reparto más equilibrado de las tareas de cuidado.

Estos datos reflejan tanto la persistencia de ciertos roles de género en el ámbito de los cuidados como una evolución positiva hacia la igualdad efectiva. No obstante, resulta necesario seguir impulsando medidas de corresponsabilidad y sensibilización que garanticen el acceso equitativo y el disfrute pleno de estos derechos por parte de toda la plantilla.

A continuación, se presenta la evolución en la utilización de estos permisos por sexo y colectivo durante el periodo de vigencia del Plan, lo que permite dimensionar cuantitativamente los avances y retos en materia de conciliación en la Universidad de Almería:

PDI/PI Vigencia del Plan

Permiso	Mujeres	Hombres
Maternidad (Reg. Gral. y 4 semanas)	53	0
Paternidad (Reg. Gral./JA)	0	41
Acumulación hora lactancia	34	6
Riesgo en el embarazo	11	0
Reducción de jornada por guarda legal	7	1

PTGAS vigencia del Plan

Permiso	Mujeres	Hombres
Maternidad (Reg. Gral. y 4 semanas)	25	0
Paternidad (Reg. Gral./JA)	0	9
Acumulación hora lactancia	19	4
Riesgo en el embarazo	2	0
Reducción de jornada por guarda legal	3	2

PLANTILLA UAL. Vigencia del Plan

Permiso	Mujeres	Hombres
Maternidad (Reg. Gral. y 4 semanas)	78	0
Paternidad (Reg. Gral./JA)	0	50

Acumulación hora lactancia	53	10
Riesgo en el embarazo	13	0
Reducción de jornada por guarda legal	10	3

En relación con la solicitud de medidas de flexibilidad laboral vinculadas a la conciliación, se han registrado algunas peticiones de teletrabajo por motivos de conciliación que, en su mayoría, han sido denegadas por no cumplir con los criterios establecidos por la normativa interna. Únicamente se han concedido solicitudes en situaciones excepcionales, fundamentadas en la existencia de circunstancias familiares graves, con carácter temporal y tras la emisión de informes favorables por parte de las personas responsables directas, acreditando la posibilidad de realizar las funciones de forma telemática. Asimismo, se ha observado que parte del personal, tras hacer una consulta verbal sobre la viabilidad de solicitar el teletrabajo por motivos de conciliación y recibir información de que no se ajustaría a los requisitos establecidos, ha optado finalmente por no presentar la solicitud de forma oficial. Esta circunstancia dificulta disponer de un registro exacto de la demanda real existente en este ámbito. La Unidad de Igualdad, por su parte, tiene constancia directa de una solicitud formalizada que se enmarca en esta casuística.

En relación con las condiciones de trabajo y la promoción de una carrera académica equilibrada, la Universidad de Almería contempla la posibilidad de solicitar licencias por años sabáticos, dirigidas a favorecer el desarrollo profesional y la dedicación a la investigación del Personal Docente e Investigador (PDI). Durante los últimos cursos académicos, los datos de concesión de estas licencias reflejan la siguiente distribución:

Curso Académico	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
2022/2023	2	0	2

2023/2024	1	1	2
2024/2025	0	0	0

Si bien la muestra es reducida, se observa una tendencia positiva hacia el equilibrio entre mujeres y hombres en el acceso a estos periodos de licencia, lo que constituye un aspecto relevante para la promoción de la igualdad de género en el ámbito universitario. No obstante, resulta conveniente mantener el seguimiento de estos indicadores en próximos cursos para consolidar dicha tendencia y detectar posibles necesidades de ajuste en caso de verlas.

El análisis cuantitativo permite dimensionar los avances conseguidos en materia de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, así como identificar áreas susceptibles de mejora para afianzar la equidad interna. Los datos constatan una progresiva sensibilización de la comunidad universitaria y un aumento en la corresponsabilidad, aunque persisten retos estructurales relacionados principalmente con la heterogeneidad en la aplicación de las medidas, la necesidad de mayor flexibilidad y la optimización de los recursos disponibles. La adecuación efectiva de los procedimientos y la normalización de su uso resultan esenciales para garantizar el acceso equitativo y el disfrute pleno de estos derechos. La información recogida a través de los diferentes instrumentos de consulta institucional contribuirá, en fases posteriores del diagnóstico, a enriquecer la comprensión sobre el impacto real de las políticas de conciliación, permitiendo un diseño más ajustado de futuras actuaciones en el marco del II Plan de Igualdad.

La información relativa al análisis cualitativo, derivada de las diferentes herramientas empleadas (cuestionarios, entrevistas y grupos focales), será objeto de un desarrollo específico en el apartado correspondiente al diagnóstico cualitativo, tanto en el II Plan de Igualdad como en el Plan Concilia. De este modo, se garantizará una aproximación integral que complemente y enriquezca los datos aquí expuestos, permitiendo así una

visión más global y fundada sobre el ejercicio efectivo de la conciliación y la corresponsabilidad en la Universidad de Almería.

7.4- REPRESENTACIÓN EN LOS CARGOS ACADÉMICOS Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y GESTIÓN

El análisis con perspectiva de género de la composición y participación en la actividad universitaria constituye un recurso imprescindible para la detección de potenciales desigualdades estructurales en el seno de la institución. En este sentido, la Universidad de Almería realiza sistemáticamente informes que permiten una evaluación precisa de la presencia de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actividad universitaria, incluyendo la distribución del alumnado de nuevo ingreso por ramas y titulaciones (grado, posgrado y doctorado), así como la composición de los órganos de representación y gobierno.

El segundo informe bienal de gestión del Plan de Igualdad, publicado en diciembre de 2024, recoge evidencias relativas a la persistencia de desequilibrios de género en órganos colegiados de la universidad. La información recogida posibilita un seguimiento riguroso de la evolución de la presencia femenina en espacios de representación y toma de decisiones, lo que resulta fundamental para el análisis del impacto real de las políticas institucionales en materia de igualdad.

En cuanto a los órganos de gobierno, la revisión de la composición del Consejo Social, el Claustro Universitario y el Consejo de Gobierno pone de manifiesto una progresiva incorporación de mujeres, si bien continúan apreciándose diferencias significativas, particularmente en el Claustro y en el Consejo de Gobierno. Es relevante señalar que la representación en ciertos órganos, como el Claustro, responde a mecanismos electorales abiertos y a candidaturas voluntarias, lo que introduce variables contextuales de elección que influyen en la configuración de la participación y deben ser consideradas en el análisis.

Los datos de los tres últimos cursos académicos son ilustrativos de esta evolución:

Órgano Colegiado	**Curso 2022/23**	**Mujeres (%)**	**Curso 2023/24**	**Mujeres (%)**	**Curso 2024/25**	**Mujeres (%)**
Consejo Social	12/23	52 %	10/24	42 %	13/25	52 %
Claustro Universitario	94/265	35 %	118/276	43 %	129/289	45 %
Consejo de Gobierno	17/53	32 %	17/49	35 %	20/54	37 %

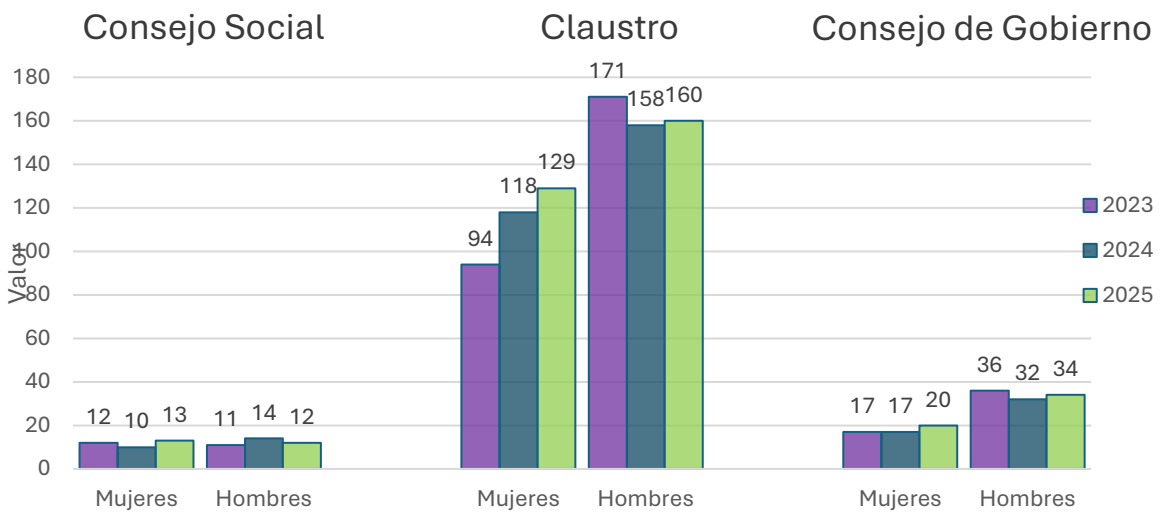
Esta evolución positiva es especialmente visible en el Claustro Universitario, donde la participación de mujeres ha aumentado diez puntos porcentuales en dos cursos, pasando del 35 % en 2022/23 al 45 % en 2024/25. También se observa una ligera mejora en el Consejo de Gobierno, alcanzando el 37 % de presencia femenina en el presente curso académico. En el Consejo Social, aunque se aprecian variaciones interanuales, el porcentaje de mujeres ha recuperado en 2024/25 el nivel del curso 2022/23, situándose en el 52 %.

Órgano Colegiado Curso 2022/23	N° miembros	Mujeres	Hombres	M%
Consejo Social	23	12	11	52 %
Claustro	265	94	171	35 %
Consejo de Gobierno	53	17	36	32 %

Órgano Colegiado Curso 2023/24	N° miembros	Mujeres	Hombres	M%
Consejo Social	24	10	14	42 %
Claustro	276	118	158	43 %
Consejo de Gobierno	49	17	32	35 %

Órgano Colegiado Curso 2024/25	N° miembros	Mujeres	Hombres	M%
Consejo Social	25	13	12	52 %
Claustro	289	129	160	45 %
Consejo de Gobierno	54	20	34	37 %

Composición de los órganos colegiados de la UAL por sexo en los cursos 2022/23, 2023/24 y 2024/25.

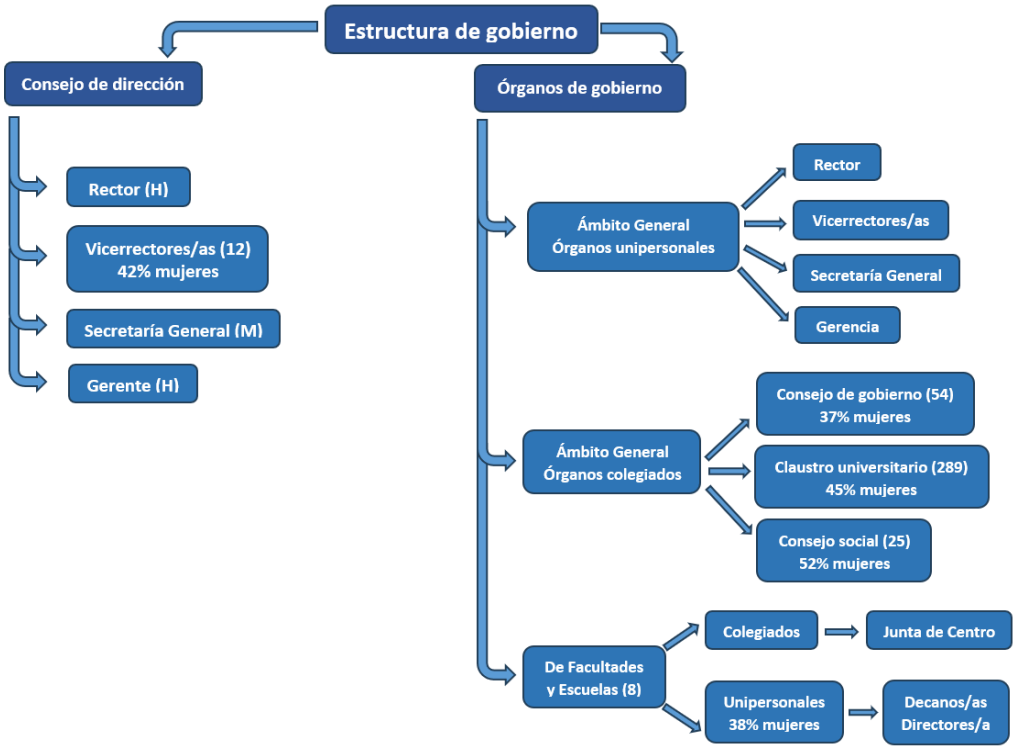


Distribución por sexo y año en órganos de gobierno. Evolución desde el año 2023 (teniendo en cuenta que 2023 se refiere a curso 22/23, 2024, curso 23/24, y 2025, curso 2024/2025).

En el Consejo de Dirección, compuesto por el Rector, las Vicerrectoras y los Vicerrectores, la Secretaria General, el Gerente y los dos Delegados del Rector, la representación femenina alcanza el 40 %, del equipo rectoral. Si extendemos el análisis al equipo de gobierno ampliado –incluyendo direcciones de secretariado, y otras responsabilidades de gestión–, el porcentaje de mujeres asciende al 43 %.

El Gobierno de la UAL se articula en órganos de ámbito general, colegiados (Claustro Universitario, Consejo de Gobierno y Consejo Social) y unipersonales. Los órganos unipersonales comunes a toda la Universidad son el Rector o Rectora, los Vicerrectores y Vicerrectoras, la Secretaría General, la Inspección de Servicios y la Gerencia.

Esquema.-Estructura de gobierno en el curso 2024/25[9]



[9] Se ha tenido en cuenta dentro del número de Vicerrectores/as, 10 Vicerrectores/as y 2 Delegados del Rector, que son asimilados a Vicerrectores.

En lo que respecta a la dirección de los Centros, la Universidad de Almería cuenta actualmente con la presencia de mujeres al frente de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, la Facultad de Psicología y la Escuela Superior de Ingeniería, mientras que las Facultades de Educación, Humanidades, Experimentales, Derecho y Ciencias de la Salud están lideradas por Decanos.

Tal y como se recoge en la siguiente tabla, de los ocho centros (siete Facultades y la ESI), tres cuentan con mujeres en los puestos directivos principales y cinco con hombres, reflejando una presencia femenina relevante pero todavía susceptible de mejora en la esfera directiva de los centros.

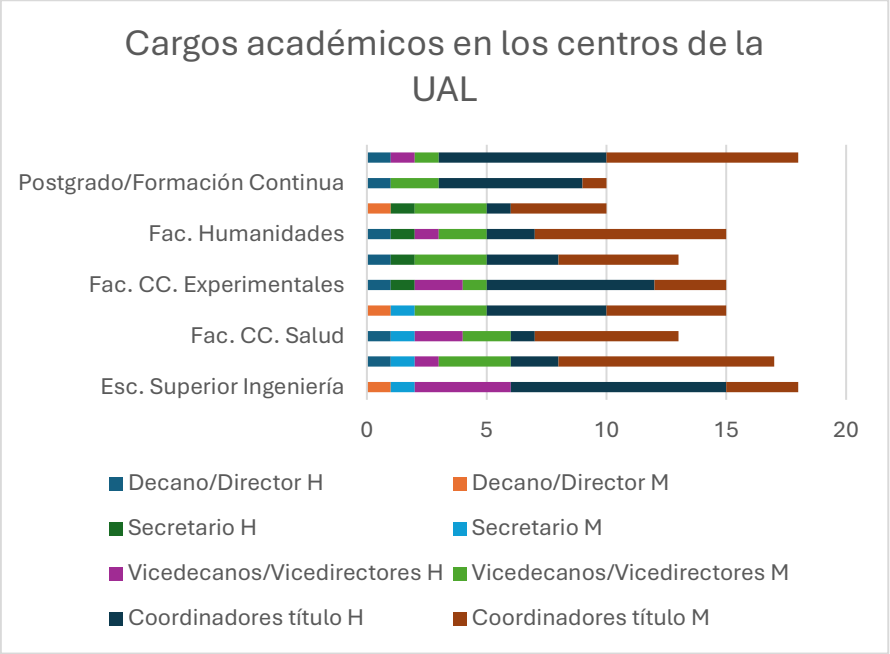
Cabe destacar que la proporción de mujeres en los cargos de Vicedecanato y Subdirección es considerablemente superior, alcanzando el 64,5 %, aunque existen diferencias notables entre distintos Centros, lo que pone de manifiesto la heterogeneidad en la estructura organizativa y la importancia de seguir promoviendo la igualdad en todos los niveles de responsabilidad.

	CARGOS ACADÉMICOS							
	Decano/ Director		**Secretario**		**Vicedecanos / Vicedirectores**		**Coordinadores Titulo**	
CENTROS DE LA UAL	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**
Esc. Superior Ingeniería		1		1	4		9	3
Fac. CC. Educación	1			1	1	3	2	9
Fac. CC. Salud	1			1	2	2	1	6
Fac. CC. Económicas y Empresariales		1		1		3	5	5
Fac. CC. Experimentales	1		1		2	1	7	3
Fac. Derecho	1		1			3	3	5
Fac. Humanidades	1		1		1	2	2	8
Fac. Psicología		1	1			3	1	4
Postgrado/Formación Continua	1					2	6	1

EIDUAL	1				1	1	7	8
	H	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**
TOTALES	7	3	4	4	11	20	43	52

Cargos académicos en los Centros por sexo en el curso 2024/25

El análisis de los cargos académicos en la UAL revela una predominancia femenina (79 mujeres frente a 65 hombres), especialmente en roles como Vicedecanas/Vicedirectoras (64,5% mujeres) y Coordinadoras de Título (54% mujeres), mientras que los hombres lideran significativamente en Decanos/Directores (70%). La distribución refleja una paridad casi total en Secretarías y una presencia masculina más fuerte en áreas técnicas como Ingeniería, frente a un mayor liderazgo femenino en Educación, Psicología y Ciencias de la Salud. Aunque el número de Decanas haya disminuido con respecto al informe anterior, se observa una mejora en la representatividad femenina en los demás cargos.



Cargos académicos en los centros de la UAL en el curso 2024/25.

En el curso 2024/25, la UAL tiene 14 departamentos. Los datos representan un menor desequilibrio que en cursos anteriores en relación con el número de directoras de departamento.

	Direcciones Departamento		Secretarías Departamento	
	Hombres	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Agronomía		1	1	
Biología y Geología	1			1
Derecho		1		1
Economía y Empresa	1			1
Educación		1	1	
Enfermería, Fisioterapia y Medicina	1			1
Filología		1	1	
Geografía, Historia y Humanidades	1			1
Informática	1			1
Ingeniería	1		1	
Ingeniería Química		1		1
Matemáticas	1			1
Psicología		1	1	
Química y Física	1		1	
	H	**M**	**H**	**M**
TOTALES	8	6	6	8

Direcciones/secretarías de Departamento en el curso 2024/25

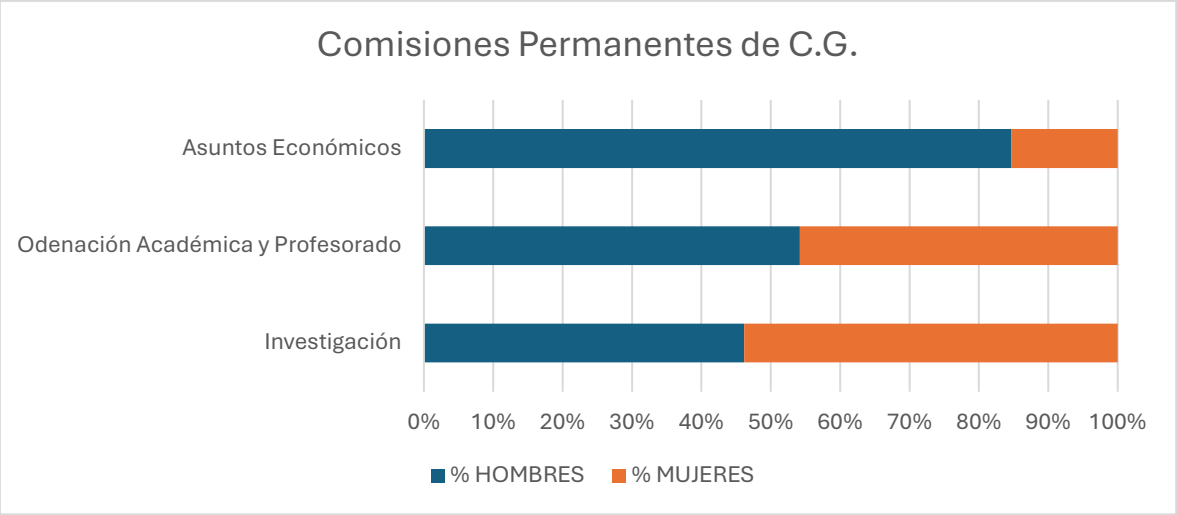
El análisis de la infrarrepresentación femenina en la Universidad de Almería se extiende no solo a la participación en los órganos de gobierno –como el Consejo Social, el Claustro Universitario o el Consejo de Gobierno–, sino también a la caracterización detallada del Personal Docente e Investigador (PDI) y del Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS), considerando su distribución por categorías

profesionales, edad, departamentos, participación en actividades de investigación y, en el caso del PTGAS, por grupos profesionales, así como la estructura por edad y sexo, junto a otros indicadores relevantes que permiten una visión global y precisa de la situación actual.

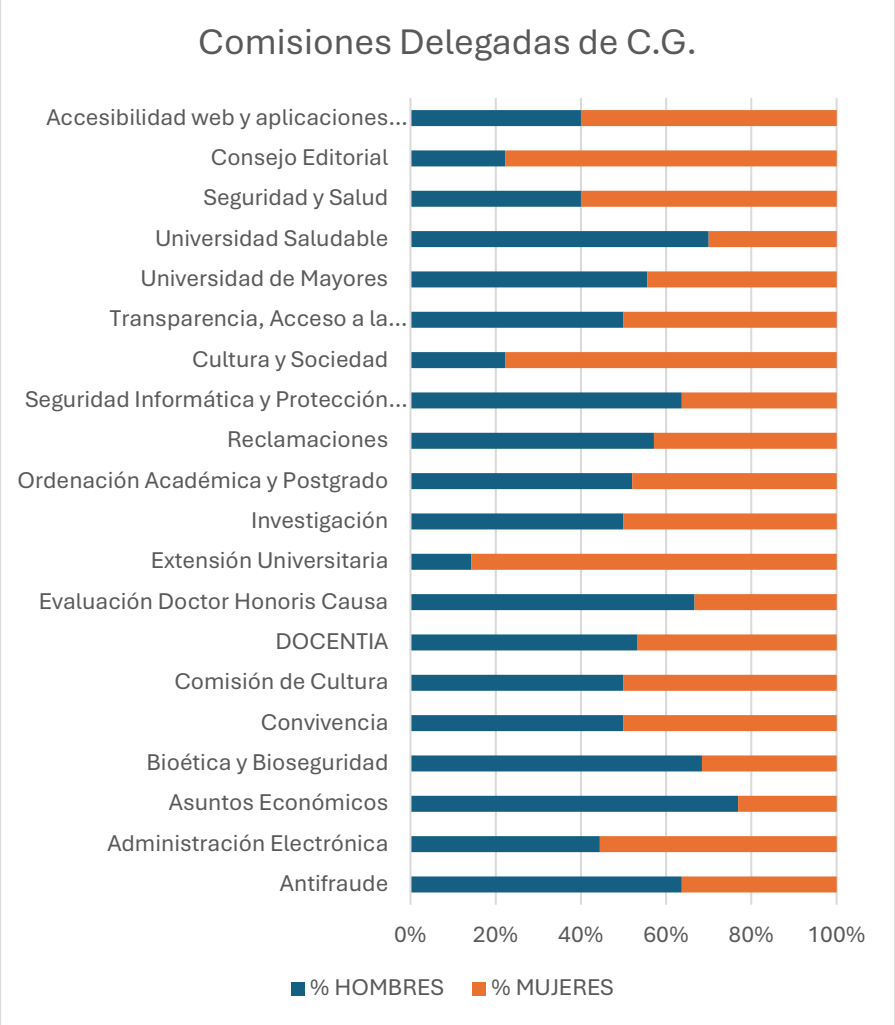
Comisiones del Consejo de Gobierno

El adecuado funcionamiento del Consejo de Gobierno se ve respaldado por la existencia de Comisiones permanentes, tal como se establece en el artículo 17. Entre estas Comisiones permanentes se encuentran, la Comisión de Ordenación Académica y Profesorado, la Comisión de Investigación y la Comisión de Asuntos Económicos. Además de estas, existen las Comisiones delegadas del Consejo de Gobierno, que cumplen funciones específicas.

Sin embargo, al analizar la composición de género en estas comisiones, se observa una menor representación femenina. A través de una figura, se muestra claramente que hay una mayor presencia de hombres en estas comisiones. Es fundamental trabajar en el fomento de entornos inclusivos y garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en todas las instancias de toma de decisiones para asegurar una representación diversa.



Comisiones Permanentes del Consejo de Gobierno a 23/01/2025



Comisiones Delegadas del Consejo de Gobierno a 23/01/2025

En conclusión, de acuerdo con lo expuesto en las secciones anteriores, se constata la existencia de una notable infrarrepresentación femenina en determinadas categorías del profesorado. En particular, el grupo de Cátedras presenta uno de los desequilibrios de género más significativos, representando las mujeres aproximadamente el 17% del total del profesorado en esa categoría. Tal y como se reflejaba en el informe previo a la aprobación del I Plan de Igualdad, en el curso 2018/2019 solo el 3,7% de las cátedras estaban ocupadas por mujeres, lo que suponía el 20% del total de cátedras existentes (28 mujeres de un total de 758 profesores). A lo largo de los tres años siguientes, se observó un leve incremento, alcanzando, a 31 de octubre de 2022, el 22% de mujeres

catedráticas (36 mujeres frente a 127 hombres), y en el curso 2024/25, el 26%. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de continuar impulsando medidas y políticas activas que favorezcan la igualdad de oportunidades y la equidad de género en todos los niveles y categorías del profesorado, con especial atención a las posiciones de mayor jerarquía académica.
Si analizamos la distribución de Cátedras por departamentos, encontramos que, de los 14 departamentos existentes, ~~dos~~ uno de ellos (Ingeniería) no cuenta con ninguna Catedrática. Además, cuatro departamentos tienen solo una Catedrática cada uno, siendo ellos Enfermería, Fisioterapia y Medicina; Geografía, Historia y Humanidades; Matemáticas e Ingeniería Química. En contraste, el departamento de Ingeniería, que no tiene Catedráticas cuenta con 20 Catedráticos.

Por tanto, aunque la diferencia más significativa se encuentra en el número de Catedráticas y en la ratio de mujeres PTU/CU, se mejoran los datos respecto del primer y segundo informe (casi 6 PTU (exactamente 5,85) mujeres por cada CU mujer para el primer informe, 4.66 en el segundo informe) a la proporción 3.66 PTU/1 CU actual. Aun así, persiste la diferencia en la progresión de la carrera docente constando la brecha de género y generacional. Sí que es notable señalar que el porcentaje de Catedráticas ha mejorado, de tal manera que actualmente está cerca de la media de las universidades españolas. Se ha logrado pasar de un 15,7% del primer informe y 20% en el segundo diagnóstico a un 26% a finales de 2024.

Durante los últimos años, el porcentaje de mujeres ocupando plazas de Profesora Titular de Universidad (TU) ha mostrado una estabilidad notable. En la UAL, este porcentaje se ha mantenido ligeramente por encima de la media nacional, que es del 41.1%. Los valores en la UAL han oscilado entre el 40%, 42%, 43% y el 47%, según se ha registrado en los diferentes análisis realizados desde el curso 2015/2016, hasta llegar al 48,36% en 2024.

Un indicador relevante es la proporción entre Profesores Titulares de Universidad (TU) y Catedráticos, desglosado por género. En el conjunto de la UAL, esta proporción es de 1.91, lo que significa que, en promedio, hay 1.91 profesores titulares por cada catedrático. Sin embargo, al examinar los datos por separado, se observa que los hombres tienen

una proporción de 1.32 (es decir, hay aproximadamente un profesor titular y medio por cada catedrático), mientras que las mujeres tienen una proporción de 3.61, lo que significa que hay alrededor de tres profesoras titulares y media por cada catedrática. En el primer informe, se registró una proporción de 5.85 en el curso 2018/2019, y en el segundo informe una proporción de 4.66, lo que indica una mejora a favor de las mujeres.

Tal y como se aprecia en la sección C.6.3, se ha realizado una evaluación del estado de la actividad investigadora teniendo en cuenta varios aspectos, como la evolución en el número de investigadores e investigadoras principales en los últimos años y el número de sexenios según el sexo. A pesar de los avances, todavía existe un desequilibrio en la cantidad de mujeres que ocupan el rol de investigadoras principales (IP) en proyectos competitivos. Según se muestra las figuras de la sección, en 2022, el porcentaje de mujeres IP es del 31%, a pesar de que dentro del colectivo del personal docente e investigador (PDI) podría haber alrededor del 39.0% de mujeres con capacidad para serlo. Este dato muestra una evolución paralela al número de grupos de investigación liderados por mujeres, que en 2022 asciende a 52 de los 149 grupos (34.8%) según se muestra en la tabla. En 2024, el porcentaje de mujeres IP es del 37.58% y el porcentaje de mujeres responsables de grupos de investigación del 36.2%.

En lo que se refiere a la representación legal de las personas trabajadoras, el personal funcionario está representado en las Juntas de Personal y el personal laboral está representado por su Comité de Empresa. Tan sólo mostramos la siguiente tabla donde se recoge la composición de los órganos de representación del personal de la UAL.

JUNTAS	Nº miembros	Mujeres	Hombres	M%
Comité de Empresa	17	9	8	52%
JUNTA PTGAS	17	8	9	47%
JUNTA PDI	17	5	12	29%

Miembros Junta PDI, PTGAS y Comité de Empresa a 18/12/2024

La Comisión de Igualdad de la UAL, constituida en 2017, está formada por mujeres y hombres en representación de todos los estamentos de la institución académica. Es un órgano consultivo y asesor cuya finalidad fundamental es trabajar por la igualdad de género en el ámbito universitario. Se ocupa de la reflexión, intercambio y comunicación en torno a temas de género, respecto de los cuales se pide a sus integrantes un alto grado de sensibilización y compromiso. Adicionalmente, la Comisión tiene como cometido específico la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad de la Universidad de Almería. En la dirección web http://www.igualdad.ual.es/index.php/comision-igualdad-universidad-de-almeria, se puede encontrar la composición de la Comisión de Igualdad.

7.5- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Secretario General de las Naciones Unidas, en su informe actualizado titulado Intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, ha hecho hincapié en la necesidad de avanzar en la erradicación del acoso sexual[10]. Para ello, recomienda a los Estados fortalecer sus legislaciones, paliar el déficit de datos sobre el acoso sexual en espacios públicos y privados, y diseñar modelos que integren tanto la prevención como la regulación proactiva, lo que requiere acciones positivas por parte de empleadores y administraciones. En este contexto, se subraya la promulgación de leyes aplicables a diversos ámbitos, incluidas las instituciones educativas, así como la adopción de estrategias para fomentar la denuncia de situaciones de acoso sexual, establecer procedimientos claros de denuncia y desarrollar medidas preventivas. En consecuencia, corresponde también a las universidades públicas la obligación activa de prevenir y actuar frente al acoso.

[10] Documento con referencia A/75/274/, de 30 de julio de 2020, pp. 16 y ss.

La Universidad de Almería, como institución pública al servicio de la sociedad y, en particular, de su comunidad universitaria, mantiene un firme compromiso con la defensa de los valores de igualdad, libertad, justicia y pluralismo, tal y como recogen sus Estatutos, garantizando así espacios libres de conductas y comportamientos hostiles, discriminatorios u ofensivos.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o identidad de género están estrechamente relacionados con la desigualdad de género, constituyendo tanto causa como consecuencia de la generación de desigualdades. Por ello, la Universidad de Almería, a través de la Unidad de Igualdad del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, asume el compromiso de prevenir y abordar cualquier manifestación de acoso dentro de la institución, mediante la implantación de medidas preventivas y de intervención.

Con este objetivo, en el año 2018 se aprobó el ***Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género***[11], cuyo propósito es definir, implementar y dar a conocer a toda la comunidad universitaria las medidas establecidas para prevenir y tratar posibles casos de acoso, garantizando una respuesta integral y equitativa a las víctimas. En julio de 2023, este Protocolo fue actualizado para adaptarse a las nuevas normativas y garantizar su plena adecuación al entorno legal vigente. Así, incorpora las exigencias de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria y las Normas de Convivencia de la propia Universidad, así como los avances del marco estatal a través de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario (LOSU), la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, y la Ley 4/2023, de igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía de derechos LGTBI.

Para este propósito se establecen dos áreas de actuación: área de prevención (sensibilización, concienciación, información, formación e investigación) y área de atención y tratamiento. En el ámbito educativo en el que nos encontramos, consideramos que la *prevención* es crucial para el tratamiento del acoso sexual, por

[11] Disponible en http://www.igualdad.ual.es/index.php/protocolo-de-acoso.

razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, ya que éstos se generan y desarrollan en consonancia con la presencia de los riesgos psicosociales existentes en el trabajo y en el contexto del aula.

Curso	Acción
Curso 2019-2020	I Edición de la Red de Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Almería (Subvención del Instituto Andaluz de la Mujer)
Curso 2019-2020	Acciones formativas y de sensibilización en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género
Curso 2021-2022	II Edición de la Red de Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Almería (Subvención del Instituto Andaluz de la Mujer)
Curso 2022-2023	Instalación de Puntos Violetas en el Campus de la Universidad de Almería, en tanto que espacio libre de violencia de género. (12 en total: 9 en el interior de Edificios y 3 en el exterior).
Curso 2022-2023	Traducción al inglés de la Guía de 16 páginas para informar a la comunidad universitaria del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería.
Curso 2023-2024	III Edición de la Red de Ciudadana de Voluntariado para la Detección y Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género en la Universidad de Almería (Subvención del Instituto Andaluz de la Mujer)
Curso 2024-2025	Acciones formativas y de sensibilización contra la Violencia de Género
Todos los cursos académicos	Campañas de prevención contra la violencia de género, la discriminación y el acoso sexual y por razón de sexo y/o género con motivo de la celebración de días señalado, principalmente: 25N (Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las

Curso	Acción
	mujeres); 8M (Día Internacional de la Mujer); 17 M (Día Internacional contra la LGTBIfobia); 28 J, (Día internacional del Orgullo LGBTIQ+)
Todos los cursos académicos	Edición, actualización en su caso, publicación y reparto de la Guía de 16 páginas para informar a la comunidad universitaria del protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la Universidad de Almería[12].

Principales acciones destinadas a la prevención frente al acoso

CURSO ACADÉMICO	SITUACIÓN	SOLICITUD	RESULTADO
Curso 2020-2021	Ámbito de Aplicación del Protocolo en el contexto académico	Denuncia Activación del Protocolo	Desiste del procedimiento. Denuncia ante las autoridades judiciales: sentencia favorable a la víctima
Curso 2021-2022	Ámbito de Aplicación del Protocolo en el contexto académico	Denuncia Activación del Protocolo	Archivo por desistimiento expreso de las víctimas
Curso 2022-2023	Ámbito de Aplicación del Protocolo en el contexto académico	Queja Sin denuncia	Decisión de la víctima de no activar el Protocolo de Acoso

[12] Las versiones en español y en inglés de la Guía están disponibles en http://www.igualdad.ual.es/index.php/protocolo-de-acoso

CURSO ACADÉMICO	SITUACIÓN	SOLICITUD	RESULTADO
Curso 2022-2023	Ámbito de Aplicación del Protocolo en el contexto académico	Queja Sin denuncia	Decisión de la víctima de no activar el Protocolo de Acoso
Curso 2023-2024	Ámbito de Aplicación del Protocolo en el contexto académico	Denuncia	El equipo de referencia acuerda que no procede la denuncia
Curso 2024-2025	Ámbito de Aplicación del Protocolo en el contexto académico	Denuncia Denuncia	El equipo de referencia acuerda que no procede ninguna de las dos denuncias
		Denuncia (julio 2025)	Pendiente de resolución

Datos sobre atención y tratamiento.

Cuadro resumen desagregado por sexo/género

Curso académico	Denuncia/ Quejas	Persona denunciante (H/M/Otros)	Persona Denunciada (H/M/Otros)
Curso 2020-2021	1 denuncia	Mujer	Hombre
Curso 2021-2022	1 denuncia	Mujer	Hombre
Curso 2022-2023	2 quejas	Mujer	Hombre
Curso 2023-2024	1 denuncia	Mujer	Hombre
Curso 2024-2025	3 denuncias	Mujer	Hombre

Como complemento de lo anteriormente dicho, la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria ofrece, como señala su Preámbulo, las bases para la instauración de un sistema integral de protección y garantía de la convivencia dentro del ámbito universitario adaptado completamente a los valores y principios de democráticos, aparte de establecer un régimen disciplinario del estudiantado universitario,

De esta forma, las universidades públicas y privadas están obligadas al establecimiento de normas propias de convivencia que serán de obligado cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria, con el objetivo de promover, entre otras, la eliminación de todas las formas de violencia, discriminación y de acoso.

8. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En el marco del firme compromiso de la Universidad de Almería con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la realización de la presente Auditoría Retributiva constituye un paso decisivo en la consolidación de una política de transparencia, equidad y buen gobierno en materia salarial. Este ejercicio diagnóstico tiene como finalidad identificar y analizar posibles diferencias retributivas por razón de género, evaluar sus causas y proporcionar una base sólida para la adopción de medidas correctoras en el ámbito del Plan de Igualdad de la Universidad.

El análisis, correspondiente al ejercicio 2024 y desarrollado conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, se ha realizado sobre el conjunto de la plantilla –Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)–, incorporando una perspectiva comparada por categoría profesional, régimen jurídico y tipología de complementos salariales.
Los resultados de esta auditoría reflejan una situación general de equilibrio en las retribuciones básicas, con brechas salariales medias del 2,8 % en el PDI y del 4,5 % en el PTGAS, valores inferiores a la media nacional del sistema universitario público español. No obstante, el estudio identifica diferencias más notables en los complementos salariales y extrasalariales, donde se concentran las desigualdades con

mayor impacto económico, especialmente en las categorías superiores y en los niveles de gestión y responsabilidad.

En la presente auditoría retributiva se ha procedido conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, aplicando los criterios metodológicos y de transparencia que establece dicha norma en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. No obstante, la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería ha considerado necesario precisar que, si bien la auditoría incorpora los elementos esenciales exigidos por la normativa –como el diagnóstico de la situación retributiva y el análisis de las posibles brechas salariales–, todavía no se ha desarrollado una valoración exhaustiva de todos los puestos de trabajo de la plantilla. Por este motivo, la Comisión Negociadora acordó que dicha valoración se lleve a cabo durante la vigencia del II Plan de Igualdad, como una medida y compromiso institucional destinado a completar la base técnica necesaria para una interpretación más precisa del principio de "igual retribución por trabajo de igual valor".

Asimismo, el análisis pone de manifiesto la persistencia de patrones de segregación vertical y horizontal, visibles en la carrera académica del PDI –con una menor representación femenina en las categorías más altas– y en determinados subgrupos del PTGAS, donde los puestos de mayor nivel retributivo siguen ocupados mayoritariamente por hombres. Estos hallazgos, si bien no superan los umbrales legales que exigen justificación formal, evidencian factores estructurales que requieren intervención estratégica.
Se presenta a continuación la Auditoría Retributiva relativa a este Plan, en la que se desarrollan de forma detallada los resultados, la metodología y las recomendaciones derivadas del análisis efectuado.

Auditoría Salarial Retributiva

Universidad de Almería

Análisis de la Brecha Salarial

10 de diciembre de 2025

Elaborada por:

Maria Isabel Ramírez Álvarez
Vicerrectora de Igualdad, Inclusion y Compromiso Social

Inmaculada Lopez García
Directora de la Unidad de Igualdad

Universidad de Almería

10 de diciembre de 2025

Índice general

Índice de figuras III

Índice de cuadros V

1. Introducción y Marco Normativo 1
1.1. Marco Normativo . . . 1
1.1.1. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres . . . 2
1.1.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres . . . 3
1.1.3. Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores . . . 3
1.1.4. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) . . . 4
1.1.5. Jerarquía y conexión normativa . . . 4
1.2. Objetivos de la Auditoría . . . 4
1.3. Estructura del Informe . . . 5

2. Metodología y Definiciones 6
2.1. Fuentes de Datos y Ámbito del Estudio . . . 6
2.2. Cuestiones Metodológicas y Tratamiento de los Datos . . . 6
2.3. Sistema Retributivo de la Universidad de Almería . . . 7
2.4. Valoración de los Puestos de Trabajo . . . 7
2.5. Definición de Brecha Salarial y Medición de la Desigualdad . . . 8
2.6. Variables Clave para el Análisis . . . 9

3. Descripción de la Plantilla 10
3.1. Distribución General de la Plantilla . . . 10
3.1.1. Composición por Categorías Profesionales . . . 10
3.1.2. Distribución por Sexo . . . 11
3.2. Análisis Desagregado por Categorías . . . 11
3.2.1. Personal Docente e Investigador (PDI) . . . 13
3.2.2. Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) . . . 18
3.2.3. Personal Investigador (PI) . . . 20
3.2.4. Personal Técnico de Apoyo a la investigación (PTAI) . . . 20
3.3. Análisis de Paridad por Categorías . . . 20
3.4. Análisis Comparativo de Brechas de Género . . . 21
3.4.1. Interpretación de las Brechas . . . 21
3.5. Implicaciones para la Auditoría Retributiva . . . 24
3.6. Conclusiones del Capítulo . . . 24
3.6.1. Recomendaciones Preliminares . . . 25

4. Análisis de la Brecha Salarial 26
4.1. Análisis Metodológico: Uso de Media Aritmética y Mediana . . . 26
4.1.1. Fundamento Normativo . . . 26
4.1.2. Justificación Técnica de Ambos Indicadores . . . 27

4.1.3. Umbral de Justificación de Brechas Salariales 27
4.1.4. Aplicación en la Universidad de Almería 27
4.2. Brecha Salarial en el Personal Docente e Investigador (PDI) 28
4.3. Análisis Global de la Brecha Salarial Base 28
4.3.1. Contextualización Nacional: Validación de los Resultados 28
4.3.2. La Arquitectura Variable de la Remuneración: Más Allá del Salario Base 28
4.3.3. Análisis Comparativo: Personal Funcionario vs. Personal Laboral Docente . . . 29
4.4. Análisis Detallado por Categoría Profesional 31
4.4.1. Comparación de Salarios Base Absolutos 32
4.5. Análisis Detallado por Categoría Profesional 33
4.5.1. Síntesis Ejecutiva y Conclusiones 33
4.5.2. Recomendaciones Específicas para PDI 34
4.6. Brecha Salarial en el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) 34
4.6.1. Análisis Global: Una Desigualdad Estructural Más Acentuada que en el PDI . . 34
4.6.2. Desagregación por Grupo Profesional y Régimen Jurídico 35
4.6.3. Análisis de los Puntos Críticos: La Importancia de la Mediana sobre la Media . 36
4.6.4. Comparación de Salarios Base Absolutos 36
4.6.5. Contraste con el Sistema Universitario Nacional 38
4.6.6. Síntesis y Conclusiones del Análisis de Salario Base en PTGAS 38
4.6.7. Desglose por Categoría Profesional: Identificación de Segregación Horizontal . . 39
4.6.8. Comparativa PDI vs. PTGAS: Diagnóstico Diferencial 40

5. Análisis de los Componentes Salariales 41
5.1. Marco Normativo y Conceptual de los Componentes Retributivos 41
5.1.1. Fundamentación Legal 41
5.1.2. Tipología de Complementos 42
5.1.3. Metodología de Análisis de Complementos 42
5.2. Análisis de Complementos en el Personal Docente e Investigador (PDI) 44
5.2.1. Composición Salarial del PDI 44
5.2.2. Visión Global: Brecha en Complementos Totales del PDI 46
5.2.3. Comparación de Complementos en Valores Absolutos 47
5.2.4. Análisis por Régimen Jurídico: Funcionario vs. Laboral 48
5.2.5. Impacto Económico Absoluto de la Brecha en Complementos 50
5.2.6. Análisis Desagregado: Complementos Salariales vs. Extrasalariales 50
5.2.7. Análisis de los Componentes Salariales en el PTGAS 52
5.3. Síntesis y Conclusiones del Análisis de Complementos 55
5.3.1. Hallazgos Principales 55
5.3.2. Planteamiento de Hipótesis sobre los Factores Explicativos 56
5.3.3. Recomendaciones Estratégicas 57

6. Conclusiones Clave 58
6.1. Brecha Salarial en el Personal Docente e Investigador (PDI) 58
6.1.1. Comparación con el contexto nacional 58
6.2. Brecha Salarial en el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) 59
6.3. Síntesis de Resultados 59
6.4. Análisis de Componentes Retributivos y Complementos 59
6.4.1. Complementos en el PDI 59
6.4.2. Complementos en el PTGAS 60
6.5. Conclusiones Finales 60
6.6. Síntesis de la Validación Metodológica (Análisis de Sensibilidad) 60

Anexo I: Análisis de Sensibilidad y Efecto de la Anualización 61

Anexo II: Análisis Específico de Cargos Académicos y de Gestión **69**

Bibliografía **73**

Índice de figuras

3.1. Distribución general de la plantilla UAL por sexo 11
3.2. Distribución por sexo en las grandes categorías de personal UAL 12
3.3. Mapa de calor de la distribución de personal por categoría y sexo. La intensidad del color representa la concentración de efectivos, permitiendo visualizar rápidamente los patrones de distribución de género en cada categoría profesional de la UAL. 13
3.4. Distribución de personal por categorías y sexo 14
3.5. Pirámide de Personal Docente e Investigador por figura contractual y sexo 15
3.6. Proporción de género en cada categoría del PDI. 16
3.7. Techo de cristal en la carrera académica UAL: porcentaje de cada género por nivel jerárquico 17
3.8. Distribución del PTGAS por subgrupos: proporción de género y tamaño de cada subgrupo 19
3.9. Brecha de género por categoría de personal UAL (% Hombres - % Mujeres) 22
3.10. Diferencia de género por categoría (puntos porcentuales). Las barras positivas (naranjas) indican mayor presencia masculina; las negativas (azules), mayor presencia femenina. La franja verde vertical marca el umbral de paridad (±5 %). 23

4.1. Brecha Salarial Base Media y Mediana: Personal Funcionario vs Laboral en PDI 30
4.2. Brecha Salarial Base por Categoría Profesional en PDI 31
4.3. Comparación de Salarios Base Anuales por Categoría y Sexo en PDI 32
4.4. Diferencia en Salario Base por Categoría en PDI 33
4.5. Comparación de Salarios Base Anuales por Grupo y Sexo en PTGAS 37
4.7. Diferencia en Salario Base por Grupo en PTGAS 37
4.6. Comparación de Salarios Base Anuales por Grupo y Sexo en PTGAS 38

5.1. Desglose de la composición salarial PDI. 44
5.2. Desglose de la composición salarial por sexo PDI. 44
5.3. Desglose de la composición salarial media anual del Personal Docente e Investigador (PDI) por sexo. El gráfico desglosa la retribución total en sus componentes principales: Retribuciones Básicas, Complemento de Destino, Complemento Específico, Antigüedad (Trienios), Complemento Autonómico y Productividad. Se observa que, aunque las Retribuciones Básicas son prácticamente equivalentes entre ambos sexos, existen diferencias significativas en los complementos, especialmente en el componente de Productividad. 45
5.4. Brecha salarial en complementos totales por categoría profesional del PDI. Una barra negativa indica que las mujeres perciben más complementos que los hombres en esa categoría; una barra positiva indica lo contrario. 46
5.5. Comparación de la diferencia total en los complementos percibidos por hombres (azul) y mujeres (naranja) en cada categoría del PDI. Las barras muestran las diferencias en euros anuales. Obsérvese cómo en las categorías de mayor rango (Catedrático/a, Titular Universidad) las barras azules superan claramente a las naranjas. 48
5.6. Brecha salarial en complementos totales según régimen jurídico del PDI. **Ambos colectivos presentan una brecha positiva** (desfavorable a las mujeres). La diferencia entre ambos regímenes es de solo 1,32 puntos porcentuales, evidenciando brecha salarial positiva en ambos. 49

5.7. Diferencia en euros anuales de los complementos totales percibidos entre mujeres y hombres. Las barras negativas indican cuántos euros más perciben las mujeres anualmente; las barras positivas indican cuántos euros más perciben. Obsérvese la magnitud de las pérdidas económicas en Catedrático/a Universidad y Profesor Contratado Doctor. . . . 50
5.8. Comparación de las brechas salariales en complementos salariales (imagen izquierda) y complementos extrasalariales (imagen derecha) por categoría del PDI. Obsérvese la alta volatilidad de los complementos extrasalariales. 51
5.9. Comparativa de la composición de complementos salariales y extrasalariales en el PTGAS por sexo. 52
5.10. Retribución media por complementos totales en el PTGAS por sexo. 53
5.11. Brecha porcentual en complementos totales del PTGAS por grupo profesional. 53
5.12. Comparativa de la brecha en complementos entre personal funcionario y laboral del PTGAS. 54

6.1. Pirámide de distribución de cargos académicos por categoría profesional. Obsérvese la inversión de la tendencia de género: predominio masculino en la cúspide (Catedráticos) y femenino en la categoría intermedia mayoritaria (Titulares). 70
6.2. Distribución de Cargos Académicos por Categoría y Sexo. Obsérvese la prevalencia masculina en la categoría de Catedrático. 71
6.3. Desglose de la composición retributiva en cargos académicos y de gestión. Se observa que, mientras el importe específico del cargo (parte superior oscura) es similar entre sexos, la brecha total se genera por la mayor cuantía de los complementos acumulados por trayectoria (parte inferior clara) en el colectivo masculino. 72

Índice de cuadros

2.1. Componentes retributivos del Personal Docente e Investigador (PDI) 7
2.2. Componentes retributivos del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) 7
2.3. Variables clave para el análisis de brechas salariales 9

3.1. Distribución de la plantilla UAL por categoría y sexo (2024) 11
3.2. Distribución del PDI por régimen y sexo 13
3.3. Presencia femenina por nivel jerárquico en la carrera académica 17
3.4. Distribución del PTGAS por régimen y sexo 18
3.5. Distribución del PTGAS funcionario por subgrupos y sexo 18
3.6. Análisis de paridad por categoría profesional 21
3.7. Análisis comparativo de brechas de género por categoría 21

4.1. Brecha Salarial Base (Media y Mediana) por Categoría Profesional en PDI 29
4.2. Brecha Salarial Base (Media y Mediana) por Grupo Profesional en PTGAS 35
4.3. Desglose Salarial Base (Media y Mediana) por Categoría Profesional Específica (PTGAS) 39
4.4. Comparativa de Brecha Salarial Base: PDI vs. PTGAS 40

5.1. Síntesis de brechas globales en complementos (basado en datos del capítulo). 56

6.1. Distribución de Factores de Anualización en PDI a Tiempo Parcial 62
6.2. Evolución de la Brecha Salarial Global (PDI) según nivel de depuración 63
6.3. Brecha Salarial Base Anualizada y Depurada por Régimen (PDI) 63
6.4. Distribución de Factores de Anualización en PTGAS 64
6.5. Brecha en Complementos Anualizados por Régimen (PDI Depurado) 65
6.6. Evolución de la Brecha en Complementos por Jerarquía (PDI Depurado) 65
6.7. Divergencia de Brechas en Complementos por Régimen (PTGAS Anualizado) 66
6.8. Evolución de la Brecha Funcional (PTGAS Funcionario) 66
6.9. Matriz de Convergencia: Diagnóstico Diferencial por Componente 67
6.10. Distribución y Valor Medio del Cargo en PDI (Anualizado) 69
6.11. Distribución de Cargos PDI por Categoría Profesional y Sexo 70
6.12. Indicadores de Cargo en PTGAS (Anualizado) 71

Capítulo 1

Introducción y Marco Normativo

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres constituye un desafío persistente en la sociedad actual, plenamente documentado tanto en el ámbito internacional como nacional. En el entorno universitario, donde la búsqueda de la excelencia y la equidad forman parte inherente de la misión institucional, abordar la brecha salarial de género resulta imprescindible para garantizar la igualdad de oportunidades y el cumplimiento normativo.

En este sentido, cobran especial relevancia los informes sobre brecha salarial en las universidades públicas españolas publicados en 2021 y 2023, impulsados por el Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE. Estas referencias, de consulta obligada, han contribuido de manera significativa a visibilizar la magnitud y persistencia de estas diferencias retributivas en el sistema universitario estatal. Además, sitúan nuestro diagnóstico en un marco comparado, actualizado y alineado con las mejores prácticas de análisis en el sector.

Por ello, y en línea con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Universidad de Almería asume el compromiso de analizar de manera rigurosa y transparente las posibles diferencias retributivas existentes en su plantilla. En virtud de la obligación legal recogida en el artículo 46.2.e) de la citada Ley Orgánica 3/2007, y como parte integral del desarrollo de nuestro Plan de Igualdad, esta auditoría retributiva tiene como finalidad identificar, cuantificar y comprender las brechas salariales que pudieran existir, permitiendo así fundamentar políticas activas que contribuyan a su corrección.

El presente informe constituye una evaluación exhaustiva de la estructura y condiciones salariales del personal de la Universidad de Almería, desagregando el análisis según los dos grandes colectivos que conforman la institución: el Personal Docente e Investigador (PDI) y el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS). El estudio se desarrolla a partir de la información salarial correspondiente al ejercicio 2024 y sigue una metodología alineada con las mejores prácticas y las directrices normativas vigentes, lo que garantiza la objetividad, la transparencia y la comparabilidad de los resultados.

Más allá del cumplimiento legal, esta auditoría adquiere una dimensión estratégica en la medida que refuerza el compromiso institucional de la Universidad de Almería con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el número 5 (Igualdad de género), y promueve una cultura organizativa basada en la transparencia, la equidad y el buen gobierno. El análisis riguroso de la realidad retributiva es fundamental para identificar oportunidades de mejora y consolidar a nuestra universidad como un referente en igualdad de género y excelencia institucional.

1.1 Marco Normativo

El marco normativo que sustenta esta auditoría se basa en un conjunto coordinado de disposiciones legales que establecen las obligaciones de las universidades públicas en materia de igualdad retributiva. A continuación, se detallan las principales normativas aplicables.

1.1.1 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El Real Decreto 902/2020 constituye la norma central y específica para las auditorías retributivas, estableciendo como objeto principal "hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva". Esta normativa desarrolla los mecanismos para identificar y corregir la discriminación retributiva, promoviendo las condiciones necesarias para garantizar la igualdad salarial.

Obligaciones concretas para las universidades

El Real Decreto 902/2020 establece las siguientes obligaciones para las universidades, divididas en universales y específicas:

Obligaciones aplicables a todas las universidades:

- **Registro retributivo obligatorio** de toda la plantilla, incluido personal directivo y altos cargos, con valores medios desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales.
- **Principio de transparencia retributiva** como aplicación transversal.
- **Justificación objetiva** cuando las diferencias retributivas entre sexos superen el 25 %.

Obligaciones específicas para universidades con plan de igualdad:

- **Auditoría retributiva obligatoria** como parte integral del diagnóstico del plan de igualdad.
- **Sistema de valoración de puestos de trabajo** con criterios objetivos.
- **Actualización anual** de la auditoría retributiva.

El principio de transparencia retributiva

Según el Real Decreto 902/2020, la transparencia retributiva implica dos instrumentos clave:

- **El Registro Retributivo:** Obligatorio para todas las empresas y administraciones, que debe incluir los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desglosados por sexo y clasificación profesional.
- **La Auditoría Retributiva:** Obligatoria para las entidades con un Plan de Igualdad, como es el caso de la Universidad de Almería, y que va un paso más allá del registro, ya que exige una evaluación de los puestos de trabajo y un plan de acción.

El principio de "trabajo de igual valor"

El Real Decreto desarrolla exhaustivamente este concepto fundamental. Según el artículo 4, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando concurran equivalencias en:

1. Naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas.
2. Condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio.
3. Factores estrictamente relacionados con su desempeño.
4. Condiciones laborales en las que las actividades se desarrollan.

Criterios de adecuación, totalidad y objetividad Una correcta valoración de puestos de trabajo requiere aplicar tres criterios esenciales:

- **Adecuación**: Los factores relevantes en la valoración deben estar relacionados con la actividad y concurrir efectivamente en la misma.
- **Totalidad**: Para constatar igual valor, deben considerarse todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo.
- **Objetividad**: Deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores considerados en la fijación retributiva, independientes de factores discriminatorios.

1.1.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley Orgánica 3/2007 establece el marco jurídico fundamental para los planes de igualdad. El artículo 46 define los planes de igualdad como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

La auditoría retributiva como parte obligatoria

La reforma introducida por el Real Decreto-ley 6/2019 incorporó la auditoría salarial como elemento obligatorio del diagnóstico de los planes de igualdad. El artículo 46.2.e) establece que el diagnóstico debe incluir "condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres".

Esta obligación se fundamenta en que la auditoría retributiva permite comprobar si el sistema retributivo cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Ámbito de aplicación en las universidades

En el ámbito universitario, la auditoría retributiva representa una herramienta fundamental para el análisis y la garantía de la equidad salarial entre mujeres y hombres dentro del sistema retributivo de la institución. Este proceso posibilita una evaluación rigurosa y exhaustiva de los factores que inciden en las condiciones salariales del personal docente, investigador, y de administración y servicios, permitiendo identificar eventuales brechas de género y establecer medidas correctivas adecuadas. Más allá de constituir un cumplimiento normativo, la auditoría retributiva adquiere una dimensión estratégica al contribuir a la promoción de la igualdad efectiva y a la transparencia en la política salarial, reforzando una cultura institucional orientada hacia la equidad.

1.1.3 Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores consagra como derecho fundamental el principio de "igual retribución por trabajo de igual valor". El apartado 1 establece que "el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo".

Vinculación con la transparencia retributiva

El artículo 28.2, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, estableció la obligación universal del registro retributivo, determinando que "el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo".

Esta obligación se conecta directamente con el principio de transparencia retributiva, permitiendo identificar diferencias salariales injustificadas.

Umbral de justificación del 25 %

El artículo 28.3 establece que cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores el promedio de retribuciones de un sexo sea superior al otro en un 25 % o más, el empresario debe justificar que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

1.1.4 Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), establece que la implantación de medidas de igualdad constituye un requisito imprescindible para la creación y reconocimiento de universidades. Entre ellas, el artículo 4.3 dispone expresamente que las universidades deben contar con planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades, incluyendo medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

La LOSU también recoge la necesidad de asegurar una composición equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados y comisiones de evaluación y selección, así como la implementación de disposiciones que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad. En materia retributiva, la ley exige observar los principios de igualdad efectiva y transparencia en los procesos de promoción profesional, en consonancia con la normativa general vigente.

La existencia y mantenimiento de planes de igualdad y medidas orientadas a la corrección de la brecha salarial se consideran así criterios fundamentales para el reconocimiento y funcionamiento de las universidades. El texto legal establece literalmente: "Como requisito para su creación y reconocimiento, las universidades deberán contar con los planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades, medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres."

1.1.5 Jerarquía y conexión normativa

Las normativas analizadas establecen una jerarquía coordinada donde:

1. **Nivel Constitucional y Orgánico (Marco General):** La Ley Orgánica 3/2007 establece la obligación general de elaborar Planes de Igualdad.
2. **Nivel Laboral (Principio Fundamental):** El Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores consagra el principio de 'igual retribución por trabajo de igual valor', siendo el pilar de toda la regulación.
3. **Nivel Reglamentario (Herramientas Específicas):** El Real Decreto 902/2020 desarrolla los instrumentos técnicos, como el registro y la auditoría, para hacer efectivo el principio anterior.
4. **Nivel Sectorial (Aplicación Universitaria):** La LOSU (Ley Orgánica 2/2023) refuerza y adapta estas obligaciones al contexto específico del sistema universitario español.

Esta estructura normativa establece un sistema integral donde la auditoría retributiva se configura como herramienta obligatoria para las universidades públicas que deben elaborar planes de igualdad, proporcionando los mecanismos técnicos y procedimentales para garantizar el efectivo cumplimiento del principio constitucional de igualdad en el ámbito retributivo.

1.2 Objetivos de la Auditoría

Los principales objetivos de esta auditoría retributiva son:

1. Identificar la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres.
2. Analizar las causas de dichas brechas, diferenciando entre segregación horizontal y vertical.
3. Proponer medidas para eliminar las desigualdades detectadas.
4. Cumplir con las obligaciones legales en materia de igualdad retributiva.

Esta auditoría se elabora siguiendo las directrices establecidas por el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como las recomendaciones y buenas prácticas que se vienen aplicando en el ámbito universitario español. El análisis comprende el periodo correspondiente al año 2024.

1.3 Estructura del Informe

El presente documento se estructura en los siguientes capítulos, diseñados para proporcionar una visión integral y sistemática de la situación retributiva en la Universidad de Almería:

1. **Introducción y Marco Normativo:** Este primer capítulo establece el contexto legal y los objetivos de la auditoría, detallando las obligaciones normativas que sustentan el análisis retributivo.

2. **Metodología:** Se detalla la metodología empleada para el análisis de la brecha salarial, incluyendo las fuentes de datos, los criterios de ajuste retributivo, las fórmulas de cálculo y los indicadores utilizados para garantizar la comparabilidad y objetividad del estudio.

3. **Descripción de la Plantilla:** Se presenta una caracterización detallada de la composición de la plantilla de la Universidad de Almería, desagregada por sexo, categoría profesional, edad y régimen de dedicación, tanto para el Personal Docente e Investigador (PDI) como para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS).

4. **Análisis de la Brecha Salarial:** Se analiza la brecha salarial global y se desglosa por colectivos, categorías profesionales, grupos de edad y régimen de dedicación, identificando las áreas donde existen diferencias retributivas significativas entre mujeres y hombres.

5. **Análisis por Componentes Retributivos:** Se examina la composición de las retribuciones, diferenciando entre salario base, complementos de antigüedad, complementos de productividad y otros conceptos retributivos, con el fin de identificar qué componentes contribuyen de forma más significativa a la brecha salarial.

6. **Conclusiones y Recomendaciones:** Se exponen las conclusiones derivadas del análisis de los datos y se proponen medidas concretas para la corrección de las desigualdades retributivas detectadas, en cumplimiento de las obligaciones normativas vigentes.

Capítulo 2

Metodología y Definiciones

Este capítulo describe en detalle la metodología aplicada en la presente auditoría retributiva, justificando cada decisión metodológica adoptada y garantizando la máxima transparencia en el tratamiento de los datos. La aproximación seguida se fundamenta en las directrices del Real Decreto 902/2020 y en las mejores prácticas identificadas en auditorías de referencia realizadas en el ámbito universitario español, adaptadas a las particularidades y características propias del contexto analizado.

2.1 Fuentes de Datos y Ámbito del Estudio

Los datos analizados corresponden al año 2024 y han sido proporcionados por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de Almería. Esta información incluye retribuciones anuales, categorías profesionales, régimen jurídico, jornada laboral, antigüedad y otras variables relevantes para el análisis de brechas salariales de género.

El ámbito de análisis incluye a todo el personal docente e investigador (PDI) y al personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) que haya mantenido una relación contractual activa en algún momento del año 2024, aunque dicha relación no estuviese vigente el 31 de diciembre. Esta decisión metodológica permite una visión completa de todos los recursos humanos que han intervenido en el funcionamiento de la institución durante el periodo de referencia, minimizando posibles sesgos derivados de contrataciones de carácter temporal o finalizaciones de contrato a lo largo del año.

Aunque en la delimitación metodológica inicial se prevía la exclusión del personal investigador vinculado exclusivamente a proyectos de investigación, finalmente se ha optado por incluirlo en el análisis. Esta decisión responde al interés de ofrecer una visión global de la situación retributiva en la universidad. No obstante, se señala que las posibles conclusiones y recomendaciones del presente estudio no necesariamente serán de aplicación a este colectivo, ya que sus condiciones retributivas dependen, en gran medida, de la financiación externa y no de la política salarial estructural de la institución.

2.2 Cuestiones Metodológicas y Tratamiento de los Datos

Para garantizar la comparabilidad y la equidad en el análisis, se han aplicado criterios metodológicos rigurosos en el tratamiento de los datos, tomando como referencia la guía establecida por el Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva y las buenas prácticas implementadas por otras universidades.

Gestión de Contratos Múltiples: En los casos de personas con varios contratos en 2024, se han gestionado de la siguiente manera: cuando una persona ha tenido varios contratos en la misma categoría, se han agregado los importes correspondientes. Si ha cambiado de categoría (por ejemplo, de Titular a Catedrático), se consideran los importes de todos sus contratos, pero se le asigna la categoría profesional correspondiente a su último contrato del período. Este criterio evita la doble contabilización y refleja la situación profesional más reciente del individuo.

Análisis de Retribuciones Efectivas vs. Equiparadas: Se realiza un doble análisis para proporcionar una visión completa de las brechas salariales. Las retribuciones efectivas reflejan lo realmente percibido por cada empleado/a, incluyendo variaciones por jornada parcial o períodos de contratación incompletos. Sin embargo, para una comparación justa que cumpla con el principio de "trabajo de

igual valor" establecido en la normativa española y europea, es crucial el análisis de retribuciones equiparadas. Este ajuste consiste en transformar los salarios a su equivalente a jornada completa (ETC) y anualizarlos, eliminando el efecto distorsionador de la parcialidad y de los períodos de contratación inferiores al año, permitiendo una comparación homogénea.

2.3 Sistema Retributivo de la Universidad de Almería

Para comprender las brechas salariales, es fundamental conocer los componentes que conforman el sistema retributivo de la Universidad de Almería. Este sistema se estructura en base a la normativa española aplicable al personal universitario, diferenciando entre PDI y PTGAS. A continuación, se presenta una tabla desglosando los componentes retributivos del PDI:

Cuadro 2.1: Componentes retributivos del Personal Docente e Investigador (PDI)

Componente	**Descripción**
Salario Base	Retribución básica correspondiente a la categoría profesional.
Complemento de Destino	Complemento ligado al nivel del puesto de trabajo.
Complemento Específico	Complemento variable según la especialidad o área de conocimiento.
Antigüedad (Trienios, Quinquenios)	Incrementos por años de servicio acumulados.
Productividad (Sexenios)	Complementos por actividad investigadora reconocida.
Complementos por méritos	Incentivos vinculados a la actividad investigadora, de gestión o docencia.
Percepciones extrasalariales	Indemnizaciones, dietas, seguros sociales y otros beneficios no salariales.

Para el PTGAS, la estructura retributiva es la siguiente:

Cuadro 2.2: Componentes retributivos del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)

Componente	**Descripción**
Salario Base	Retribución básica correspondiente al grupo profesional.
Complemento de Destino	Complemento ligado al nivel del puesto.
Complemento Específico	Complemento por especialización o funciones específicas.
Antigüedad (Trienios)	Incrementos por años de servicio.
Complemento del Puesto	Incluye productividad, especialización y otros incentivos ligados al desempeño.
Percepciones extrasalariales	Indemnizaciones, dietas, seguros sociales y otros beneficios no salariales.

Para garantizar la comparabilidad entre el personal funcionario y el laboral, cuando se analiza el "salario base" de forma agrupada, al salario base del personal funcionario se le suman los complementos de destino y específico, ya que para el personal laboral estos conceptos se consideran integrados en su salario base. Esta equiparación es esencial para evitar distorsiones en el análisis de brechas.

2.4 Valoración de los Puestos de Trabajo

Para cumplir con el principio de "igual retribución por trabajo de igual valor" que exige la normativa, es necesario agrupar los diferentes puestos de trabajo en categorías que representen un valor equivalente para la organización. Una valoración adecuada de los puestos es la base para realizar comparaciones retributivas significativas.

En esta auditoría, se ha optado por un método de valoración cualitativo, alineado con la práctica habitual en el sector público y universitario. Este método consiste en clasificar los puestos de trabajo en diferentes **escalas** o **grupos profesionales**, utilizando la clasificación profesional ya existente en la Universidad de Almería para el PDI y el PTGAS.

De este modo, se considera que todos los puestos que pertenecen a una misma escala o grupo profesional aportan un valor similar a la organización, basándose en criterios como:

- La naturaleza de las funciones y tareas encomendadas.
- Las condiciones educativas, de formación o profesionales exigidas para el puesto.
- Los factores relacionados con el desempeño y el nivel de responsabilidad.

Esta clasificación en escalas permite objetivar la jerarquía de retribuciones y es el marco sobre el cual se analizarán las posibles desigualdades en los capítulos posteriores.

2.5 Definición de Brecha Salarial y Medición de la Desigualdad

La Brecha Salarial de Género (BSG) se define como el indicador principal para medir la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres. Siguiendo las recomendaciones de Eurostat y las metodologías de las auditorías de referencia, se utiliza la fórmula estándar:

$$\text{BSG} = \left(\frac{\text{Retribución Media Hombres} - \text{Retribución Media Mujeres}}{\text{Retribución Media Hombres}} \right) \times 100$$

Interpretación del Indicador: Un valor positivo indica una situación desfavorable para las mujeres, representando la proporción del salario medio de un hombre que, en promedio, estaría percibiendo por encima de las mujeres. Un valor negativo indica la situación contraria. Como ejemplo: Una BSG del 10 % significa que las mujeres perciben, en promedio, un 10 % menos que los hombres.

Análisis de Diferencias Absolutas: Además del indicador porcentual, se analizarán las diferencias absolutas en euros. Este enfoque complementario es crucial porque una brecha porcentual pequeña en un complemento de gran cuantía puede ser más significativa que una brecha porcentual grande en un complemento de menor importe. Por tanto, el análisis combinará ambos indicadores para una evaluación comprensiva.

2.6 Variables Clave para el Análisis

Para segmentar el análisis en los capítulos posteriores, se utilizarán las siguientes variables clave.

Cuadro 2.3: Variables clave para el análisis de brechas salariales

Categoría de Personal	**Variables**	**Descripción**
PDI	Tramos de edad	Agrupación por rangos etarios para analizar evolución temporal.
	Régimen jurídico	Distinción entre funcionario y laboral.
	Jornada laboral	Tiempo completo vs. parcial.
	Categoría profesional	Titular, Catedrático, etc.
	Rama de conocimiento	Ciencias, Humanidades, etc.
PTGAS	Tramos de edad	Agrupación por rangos etarios.
	Régimen jurídico	Funcionario vs. laboral.
	Jornada laboral	Completa vs. parcial.
	Grupo/Nivel profesional	Clasificación por grupos profesionales.

Estas variables permiten un análisis multidimensional de las brechas, identificando patrones específicos y facilitando la formulación de recomendaciones precisas.

Capítulo 3

Descripción de la Plantilla

Este capítulo presenta una panorámica general de la plantilla de la Universidad de Almería, diferenciando entre el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), el Personal Investigador (PI) y los Técnicos de Apoyo a la Investigación (PTAI). Los datos presentados corresponden al análisis realizado para el ejercicio 2024, basado en información proporcionada por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos Humanos de la institución.

Para el análisis de la plantilla se han utilizado los datos proporcionados por la Unidad de Datos, con el objetivo de realizar el diagnóstico cuantitativo, así como los incluidos en el segundo informe bienal del Plan de Igualdad, presentado ante el Claustro en diciembre de 2024. Por este motivo, puede existir algún descuadre respecto a los datos del citado informe, ya que en el momento de su presentación (diciembre de 2024) los datos utilizados correspondían al 30 de septiembre de 2024, mientras que para este análisis se han actualizado hasta el 31 de diciembre de 2024. Asimismo, se han incorporado aquellos datos adicionales facilitados por el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de Almería que no se encontraban en los informes previamente mencionados.

3.1 Distribución General de la Plantilla

La Universidad de Almería cuenta con un total de **1.786 personas en plantilla**, distribuidos en cuatro categorías principales que reflejan la estructura organizativa de la institución. Esta cifra sitúa a la UAL como una universidad de tamaño medio dentro del sistema universitario público andaluz.

3.1.1 Composición por Categorías Profesionales

La plantilla de la UAL se distribuye de la siguiente manera:

- **Personal Docente e Investigador (PDI):** 994 (55,7 % del total)
- **Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS):** 512 (28,7 % del total)
- **Personal Investigador (PI):** 241 (13,5 % del total)
- **Personal Técnico de Apoyo a la Investigación (PTAI):** 39 (2,2 % del total)

El conjunto del personal contribuye al desarrollo de las distintas actividades que conforman la Universidad de Almería. El 69,2 % se dedica a funciones docentes e investigadoras (PDI + PI), mientras que el 30,8 % restante desempeña tareas vinculadas a la gestión, administración, servicios y apoyo técnico (PTGAS + PTAI). Esta distribución permite atender de manera coordinada las necesidades académicas, investigadoras, administrativas y de soporte técnico de la institución, facilitando el adecuado funcionamiento de sus diferentes áreas.

3.1.2 Distribución por Sexo

Del total de 1.786 personas empleadas de la UAL:

- **Mujeres:** 869 representando el **48,7 %** del total
- **Hombres:** 917 representando el **51,3 %** del total

Esta distribución muestra paridad en la plantilla general, con una mayoría masculina de 48 personas (2,6 puntos porcentuales de diferencia). Sin embargo, como se verá en el siguiente apartado, esta paridad global oculta desequilibrios cuando se analiza por categorías profesionales específicas.

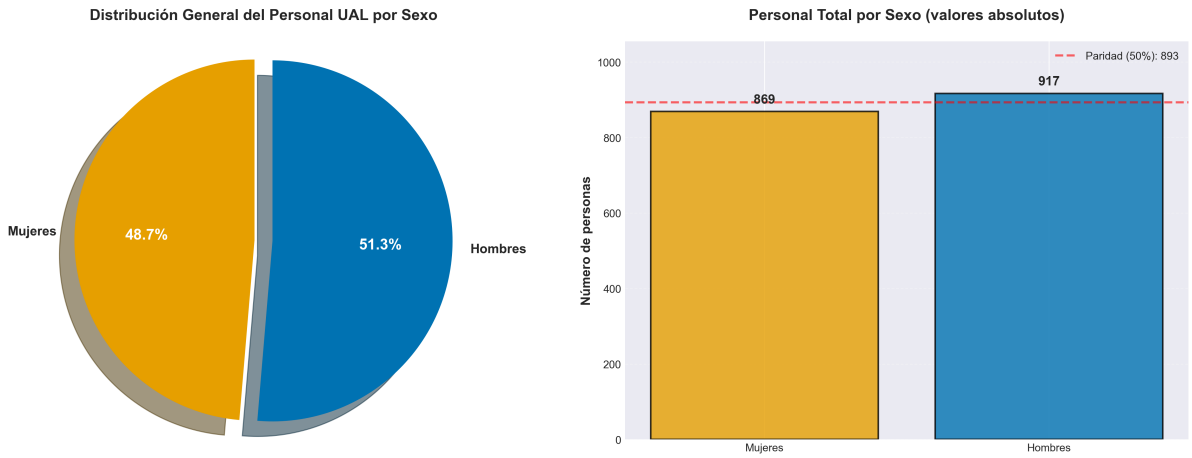


Figura 3.1: Distribución general de la plantilla UAL por sexo

3.2 Análisis Desagregado por Categorías

La siguiente tabla muestra la distribución detallada del personal por categoría y sexo:

Cuadro 3.1: Distribución de la plantilla UAL por categoría y sexo (2024)

Categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Brecha (PP)
PDI	442	44,5 %	552	55,5 %	994	$+11,07\,\%$
PTGAS	267	52,1 %	245	47,9 %	512	$-4,30\,\%$
PI	140	58,1 %	101	41,9 %	241	$-16,18\,\%$
PTAI	32	82,1 %	7	17,9 %	39	$-64,10\,\%$
Total	**881**	**49,3 %**	**905**	**50,7 %**	**1.786**	$+1,34\,\%$

La columna "Brecha" representa la diferencia en puntos porcentuales de representación, calculada como $\%\,\text{Hombres} - \%\,\text{Mujeres}$; donde los valores positivos indican mayor representación masculina, negativos mayor representación femenina, y 0 equivale a paridad (diferencia absoluta en puntos, no porcentaje relativo).

$$\text{Brecha (PP)} = (\,\%\text{Hombres} - \%\text{Mujeres})$$

Nota

En el presente documento, la categoría de Personal Investigador se indica con la abreviatura PI. No obstante, en algunos de los gráficos incluidos, la misma categoría aparece bajo la denominación PEI (Personal empleado en Investigación). Se trata de la misma categoría profesional, por lo que se ruega tener en cuenta esta equivalencia para evitar posibles confusiones en la interpretación de los datos. Análogamente PTAI y PTA.

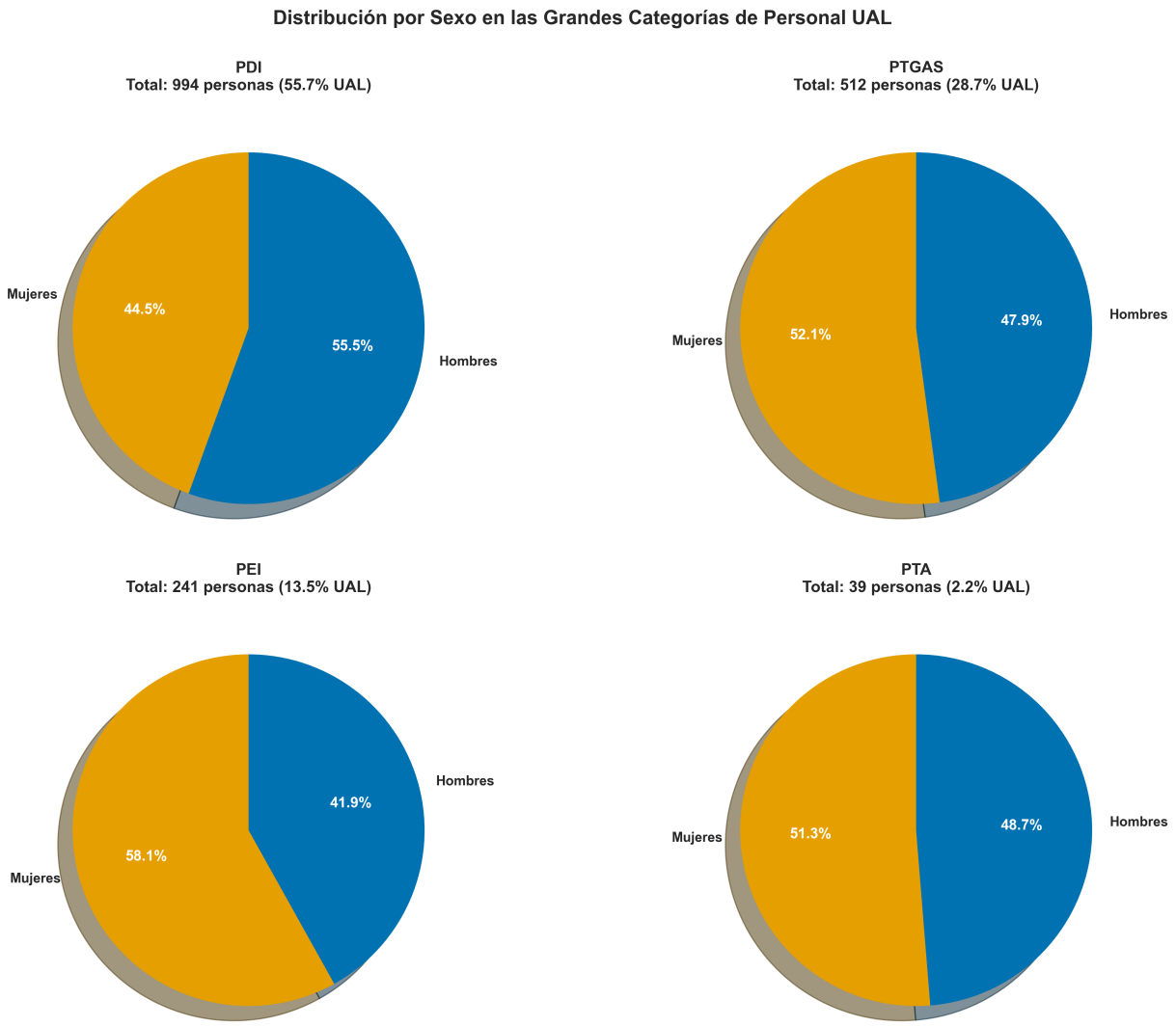


Figura 3.2: Distribución por sexo en las grandes categorías de personal UAL

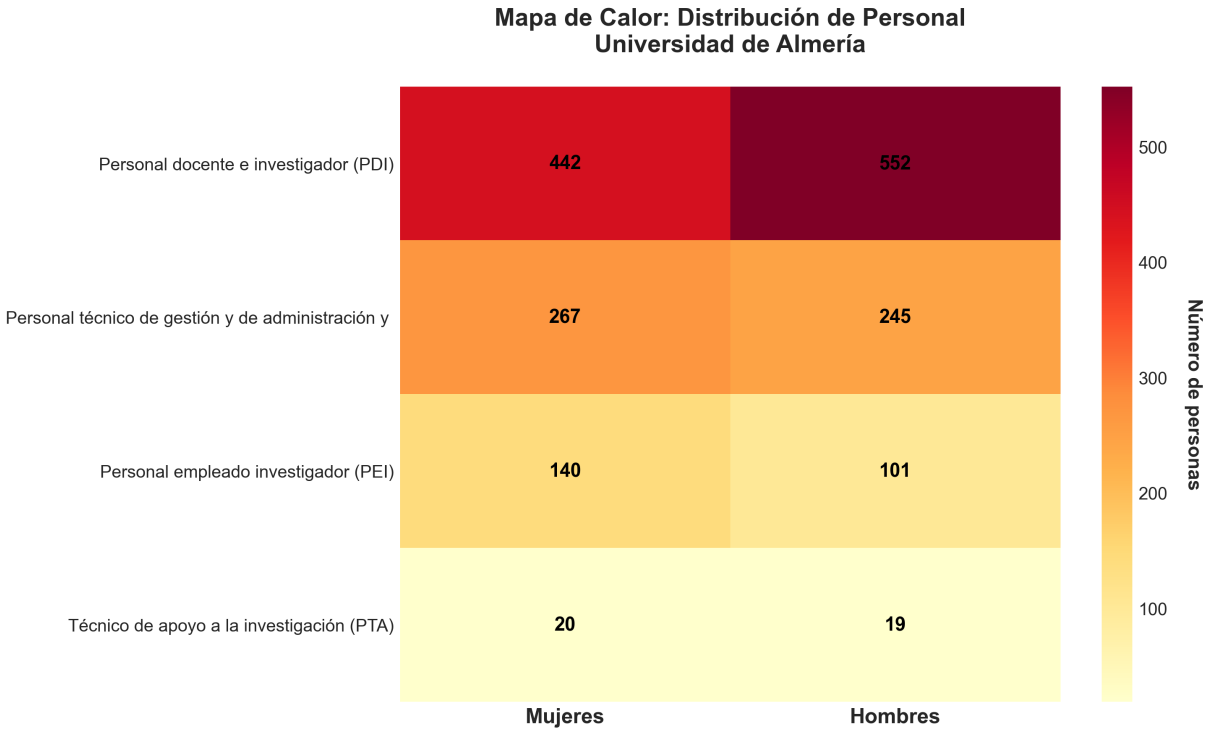


Figura 3.3: Mapa de calor de la distribución de personal por categoría y sexo. La intensidad del color representa la concentración de efectivos, permitiendo visualizar rápidamente los patrones de distribución de género en cada categoría profesional de la UAL.

3.2.1 Personal Docente e Investigador (PDI)

El Personal Docente e Investigador (PDI) constituye el grupo más numeroso, con 994 personas. La distribución de género es la siguiente: 442 mujeres (44,5 %) y 552 hombres (55,5 %), lo que supone una diferencia de +11,1 puntos porcentuales a favor de los hombres. Esta diferencia es reflejo de la situación observada en el conjunto del sistema universitario español, donde persisten desigualdades de género tanto verticales ("techo de cristal") como horizontales, especialmente en determinadas áreas de conocimiento [5]. Cabe señalar que esta diferencia no es homogénea en todas las áreas, sino que se acentúa o atenúa en función de la rama de conocimiento, reproduciendo, en buena medida, los patrones generales existentes en el ámbito universitario a nivel nacional.

- **Mujeres:** 442 (44,5 %)
- **Hombres:** 552 (55,5 %)
- **Diferencia (pp):** $+11,07\,\%$

Composición Interna del PDI

El análisis desagregado del PDI por régimen de contratación revela diferencias importantes:

Cuadro 3.2: Distribución del PDI por régimen y sexo

Régimen	**Total**	**Mujeres**	**Hombres**	**Brecha (pp)**
PDI Funcionarios	542 (54,5 %)	220 (40,6 %)	322 (59,4 %)	$+18,8$ pp
PDI Contratados	446 (44,9 %)	221 (49,6 %)	225 (50,4 %)	$+0,9$ pp
PDI Eméritos	6 (0,6 %)	1 (16,7 %)	5 (83,3 %)	$+66,7$ pp
Total PDI	**994**	**442 (44,5 %)**	**552 (55,5 %)**	$+11,1$ **pp**

Observaciones Relevantes:

El análisis según el régimen de contratación indica diferencias sustanciales en la distribución de mujeres y hombres dentro del PDI. En el caso del PDI funcionario, la brecha de género alcanza los +18,8 puntos porcentuales a favor de los hombres, mientras que en el PDI contratado se aproxima a la paridad (+0,9 puntos porcentuales de diferencia). Este patrón apunta a una menor representación de mujeres en las figuras funcionariales, tradicionalmente vinculadas a mayor estabilidad y reconocimiento profesional, frente a una incorporación más equitativa en las figuras contractuales. Por otro lado, la proporción de mujeres en la categoría de PDI emérito, aunque esta sea una figura residual, sigue evidenciando la persistencia de desequilibrios históricos en los niveles académicos más altos. Estos datos ponen de manifiesto la existencia de diferencias de género significativas en las trayectorias profesionales dentro del PDI, especialmente en las modalidades funcionariales y en las categorías de mayor rango académico.

La identificación de estas diferencias resulta fundamental para el diseño de propuestas y medidas encaminadas a corregir los desequilibrios detectados y promover una mayor igualdad de oportunidades en la carrera académica.

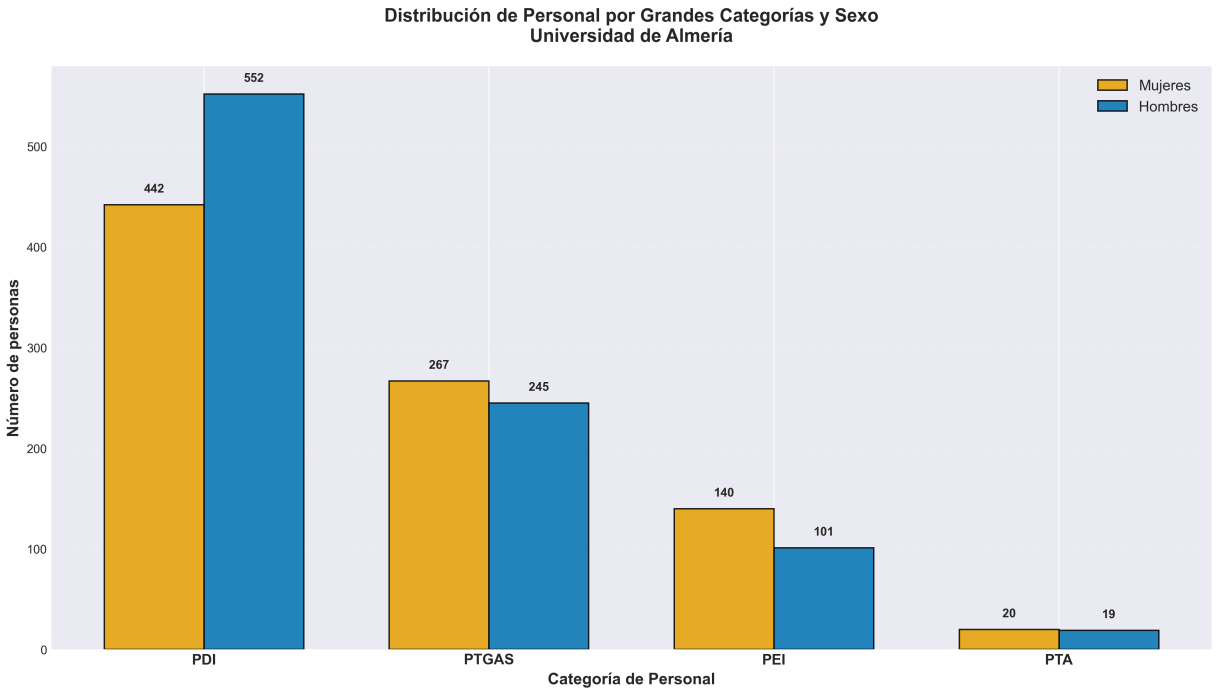


Figura 3.4: Distribución de personal por categorías y sexo

Análisis de Figuras Contractuales del PDI

Un análisis más detallado por figuras contractuales específicas revela patrones de segregación vertical:

PDI Funcionario:

- **Catedráticos de Universidad:** 181 personas (24,3 % mujeres, 75,7 % hombres) – Desbalance de $+51,4$ pp
- **Profesores Titulares de Universidad:** 348 personas (49,4 % mujeres, 50,6 % hombres) – Paridad ($+1,2$ pp)
- **Profesores Titulares de Escuela Universitaria:** 11 personas (36,4 % mujeres, 63,6 % hombres) – Desbalance de $+27,2$ pp

PDI Contratado:

- **Profesores Ayudantes Doctores:** 88 personas (59,1 % mujeres, 40,9 % hombres) – Mayor presencia femenina (-18,2 pp)
- **Profesores Contratados Doctores:** 71 personas (50,7 % mujeres, 49,3 % hombres) – Paridad
- **Profesores Asociados:** 94 personas (38,3 % mujeres, 61,7 % hombres) – Desbalance (+23, 4 pp)
- **Profesores Asociados de CC. de Salud:** 26 personas (65,4 % mujeres, 34,6 % hombres) – Mayor presencia femenina (-30,8 pp)
- **Profesores Sustitutos:** 157 personas (47,8 % mujeres, 52,2 % hombres) – Paridad

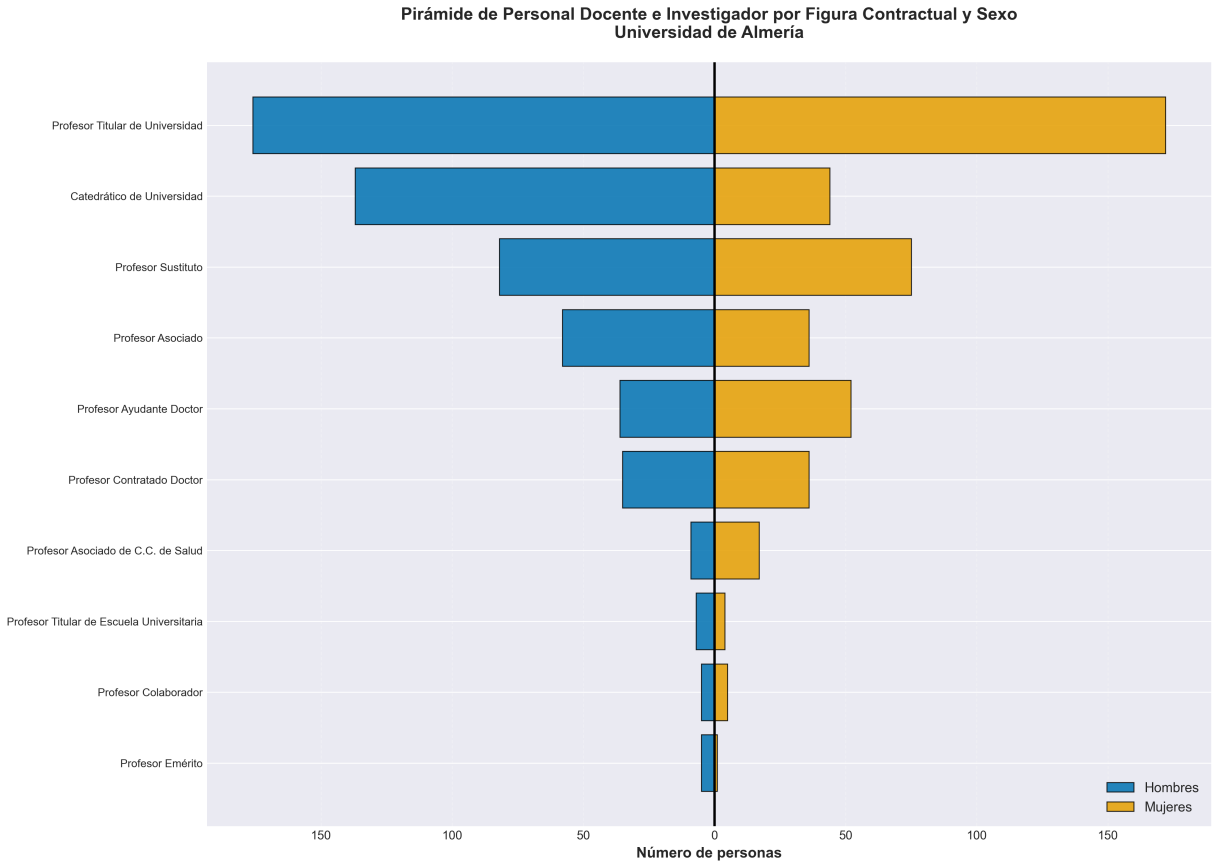


Figura 3.5: Pirámide de Personal Docente e Investigador por figura contractual y sexo

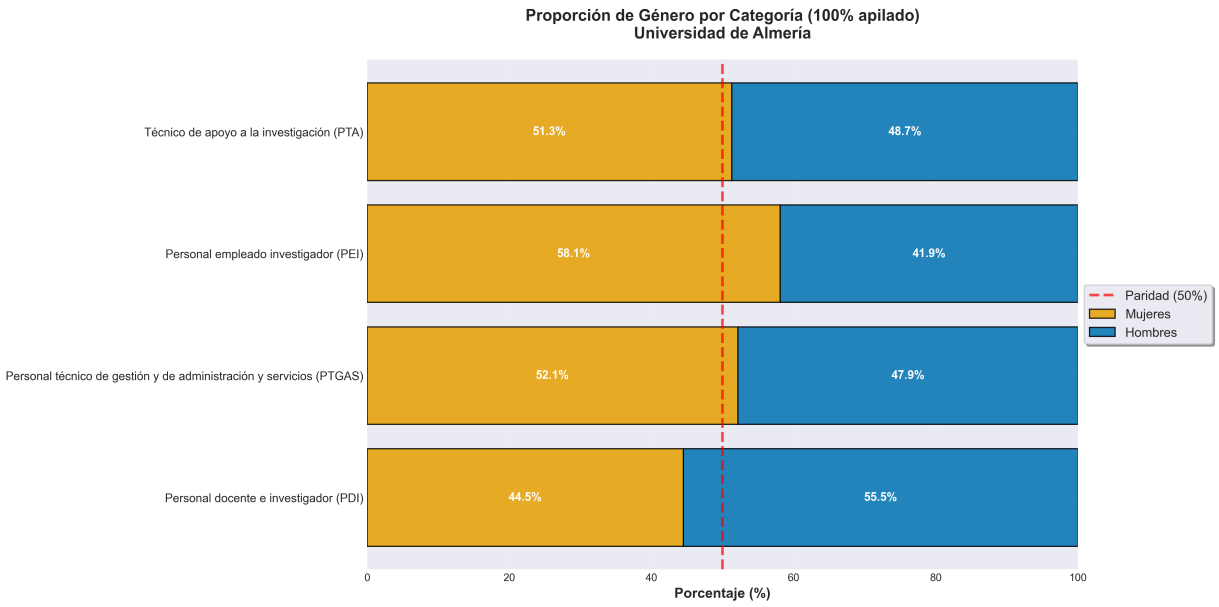


Figura 3.6: Proporción de género en cada categoría del PDI.

Distribución de mujeres en la carrera académica

El examen de la distribución por sexo en los distintos niveles de la carrera académica muestra que las mujeres representan el 59,1 % en la figura de Ayudante Doctor/a y el 24,3 % en la categoría de Catedrático/a. La diferencia entre ambos porcentajes es de 34,8 puntos porcentuales. Estos datos evidencian una variación significativa en la representación femenina según el nivel académico alcanzado.

Cuadro 3.3: Presencia femenina por nivel jerárquico en la carrera académica

Nivel	**Figura**	**Total**	**% Mujeres**	**Diferencia vs. inicial**
Inicial	Profesor Ayudante Doctor	88	59,1 %	0
Medio	Profesor Contratado Doctor	71	50,7 %	$-8,4$ pp
Alto	Profesor Titular de Universidad	348	49,4 %	$-9,7$ pp
Más alto	Catedrático de Universidad	181	24,3 %	$-34,8$ **pp**

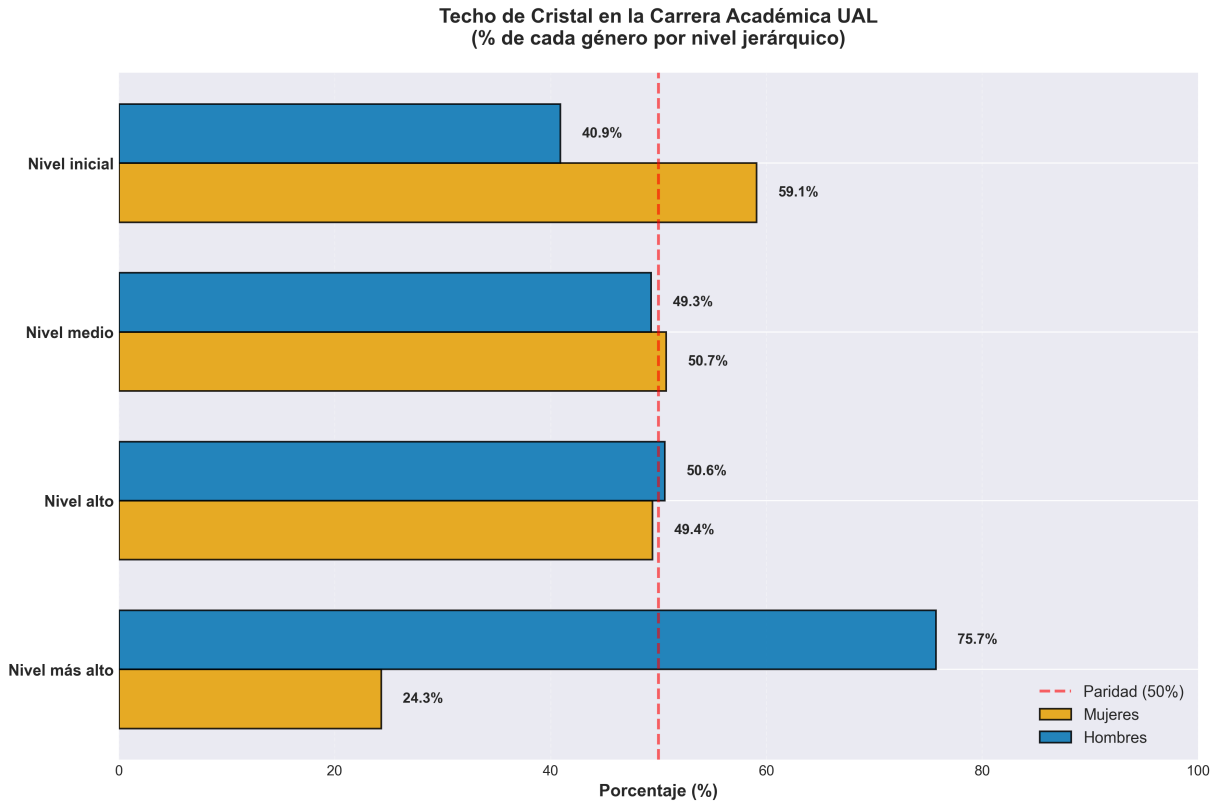


Figura 3.7: Techo de cristal en la carrera académica UAL: porcentaje de cada género por nivel jerárquico

3.2.2 Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)

El colectivo de Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), integrado por un total de 512 personas, presenta la distribución de género más equilibrada de todas las categorías profesionales analizadas en la Universidad de Almería. El porcentaje de mujeres (267, 52,1 %) supera levemente al de hombres (245, 47,9 %), evidenciándose una diferencia favorable a las mujeres de 4,3 puntos porcentuales, lo que se traduce en una diferencia de tan solo 22 efectivos. Este escenario ilustra de manera significativa la tendencia positiva hacia la paridad y la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en los puestos de administración y servicios universitarios. El análisis desagregado por régimen laboral pone de manifiesto ciertos matices relevantes. Así, dentro del PTGAS en régimen funcionarial, que representa la mayoría del colectivo (501 personas, 97,9 %), las mujeres constituyen el 52,5 % (263), frente al 47,5 % de hombres (238), arrojando una diferencia de 5,0 puntos porcentuales a favor de las mujeres. Por el contrario, en el PTGAS laboral, que supone un 2,0 % del total (10 personas), la presencia masculina es mayoritaria, con un 70,0 % (7 hombres) frente al 30,0 % de mujeres (3), lo que supone una diferencia de 40,0 puntos porcentuales respecto a las mujeres. Finalmente, en el caso del personal eventual (1 persona, 0,2 %), se registra una representación femenina completa. En conjunto, estos datos reflejan una evolución positiva hacia la igualdad en la composición del PTGAS, si bien se identifican ámbitos específicos donde subsisten diferencias a tener en cuenta en el diseño de futuras políticas y acciones de igualdad.

- **Mujeres:** 267 (52,1 %)
- **Hombres:** 245 (47,9 %)
- **Diferencia (pp):** $-4,30$ %

Esta categoría alcanza prácticamente la **paridad**, con una diferencia de apenas 22 personas. Esta situación refleja la evolución hacia la igualdad en los puestos de administración y servicios universitarios.

Composición Interna del PTGAS

El análisis por régimen muestra diferencias:

Cuadro 3.4: Distribución del PTGAS por régimen y sexo

Régimen	Total	Mujeres	Hombres	Brecha (pp)
PTGAS Funcionario	501 (97,9 %)	263 (52,5 %)	238 (47,5 %)	$-5,0$ pp
PTGAS Laboral	10 (2,0 %)	3 (30,0 %)	7 (70,0 %)	$+40,0$ pp
PTGAS Eventual	1 (0,2 %)	1 (100 %)	0 (0 %)	-100 pp
Total PTGAS	**512**	**267 (52,1 %)**	**245 (47,9 %)**	$-4,3$ **pp**

Análisis por Subgrupos de Clasificación

La distribución del PTGAS funcionario por subgrupos de clasificación profesional revela un patrón de **segregación vertical**:

Cuadro 3.5: Distribución del PTGAS funcionario por subgrupos y sexo

Subgrupo	Total	% Mujeres	% Hombres	Brecha (pp)
A1 (Grado superior)	26	42,3 %	57,7 %	$+15,4$ pp
A2 (Grado medio)	120	40,8 %	59,2 %	$+18,3$ pp
C1 (Bachillerato)	279	53,8 %	46,2 %	$-7,5$ pp
C2 (ESO)	76	69,7 %	30,3 %	$-39,5$ pp
A1+A2 (universitarios)	**146**	**41,1 %**	**58,9 %**	$+17,8$ **pp**
C1+C2 (no universitarios)	**355**	**57,2 %**	**42,8 %**	$-14,4$ **pp**

Hallazgos sobre segregación vertical en PTGAS:

Del análisis de estos datos se concluye que la presencia de mujeres es sensiblemente inferior en los subgrupos que requieren titulación universitaria (A1 y A2), donde representan únicamente el 41,1 %, frente al 58,9 % de hombres, lo que pone de manifiesto una diferencia de $+17,8$ puntos porcentuales. Esta tendencia se acentúa especialmente en los subgrupos de mayor nivel de cualificación y responsabilidad (A1 y A2 considerados individualmente), donde la sobrerrepresentación masculina es especialmente destacable. En contraste, en los subgrupos vinculados a puestos que no requieren titulación universitaria (C1 y C2), la composición se invierte, siendo las mujeres mayoría con un 57,2 %. En particular, el subgrupo C2 registra la mayor sobrepresencia femenina, alcanzando un 69,7 %. De hecho, la diferencia de 16,1 puntos porcentuales entre los subgrupos universitarios y no universitarios evidencia que la presencia de mujeres está notablemente concentrada en los puestos de menor cualificación y responsabilidad dentro del colectivo PTGAS. Estos resultados ponen de manifiesto la persistencia de una segregación vertical de género en la estructura interna del PTGAS funcionario, que supone un reto específico a abordar mediante políticas orientadas a promover la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso, promoción y carrera profesional.

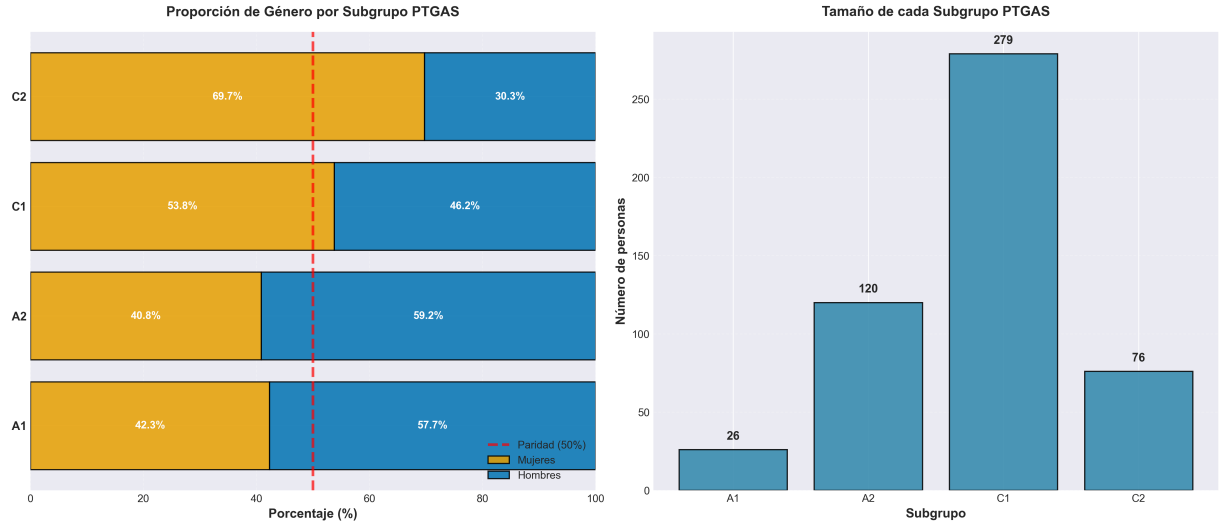


Figura 3.8: Distribución del PTGAS por subgrupos: proporción de género y tamaño de cada subgrupo

3.2.3 Personal Investigador (PI)

El personal investigador (PI), compuesto por un total de 241 personas, presenta una distribución favorable a las mujeres, quienes representan el 58,1 % del colectivo (140 mujeres), frente al 41,9 % correspondiente a los hombres (101). Esta diferencia, de 16,18 puntos porcentuales a favor de las mujeres, pone de manifiesto la significativa presencia femenina en la plantilla de investigación contratada y refleja la consolidación de la tendencia creciente de participación de las mujeres en el ámbito de la investigación científica.

Este dato resulta relevante para el análisis de la igualdad en la institución y para orientar futuras estrategias que permitan continuar avanzando hacia una representación equilibrada en todas las etapas y categorías de la carrera investigadora.

Tipos de Personal Investigador

El personal investigador (PI) se distribuye fundamentalmente en dos grandes categorías, cuya composición de género muestra diferencias significativas:

- **Personal proveniente de convocatorias públicas competitivas:** Este grupo representa el 61,0 % del total del PI (147 personas). Dentro de esta modalidad, las mujeres constituyen el 53,1 % (78) y los hombres el 46,9 % (69), con una diferencia de 6,1 puntos porcentuales a favor de las mujeres, situándose ambos sexos dentro del umbral considerado de equilibrio paritario (40 %-60 %).
- **Personal contratado a través del Artículo 83 y en grupos o proyectos de investigación:** Esta modalidad engloba al 38,6 % del PI (93 personas). En este segmento, la presencia femenina es considerablemente mayor, alcanzando el 65,6 % (61 mujeres) frente al 34,4 % de hombres (32), lo que se traduce en una diferencia de 31,2 puntos porcentuales a favor de las mujeres y refleja un claro desequilibrio de género según los estándares habituales.

Este patrón, especialmente marcado en la contratación a través del Artículo 83 y en proyectos, puede ser indicativo de una mayor concentración de mujeres investigadoras en segmentos caracterizados históricamente por una mayor precariedad e inestabilidad laboral, lo que subraya la importancia de continuar monitorizando y evaluando de manera específica las condiciones de acceso, contratación y permanencia en la carrera investigadora desde una perspectiva de género.

3.2.4 Personal Técnico de Apoyo a la investigación (PTAI)

El Personal Técnico de Apoyo a la investigación (PTAI), aunque constituye el grupo más reducido en términos numéricos dentro de la Universidad de Almería (39 empleados/as), se caracteriza por presentar el mayor desequilibrio de representación de género registrado en el análisis de la plantilla. Las mujeres representan el 82,1 % del total (32), mientras que los hombres alcanzan únicamente el 17,9 % (7), lo que implica una diferencia de 64,10 puntos porcentuales a favor del sexo femenino. Esta clara sobrerrepresentación de mujeres en el PTAI podría estar vinculada con la configuración técnica y de apoyo inherente a estos puestos, así como con la persistencia de patrones de segregación ocupacional horizontal por género en el ámbito universitario. Esta tendencia sugiere la necesidad de profundizar en el análisis de los mecanismos de acceso y promoción dentro del PTAI desde una perspectiva de género, así como en el diseño de estrategias orientadas a corregir desequilibrios significativos en la distribución por sexos.

3.3 Análisis de Paridad por Categorías

Con el objetivo de valorar el grado de equilibrio de género en las diferentes categorías de personal, se ha llevado a cabo un análisis de paridad conforme a los criterios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Se considera que existe paridad cuando ningún sexo supera el 60 % de la representación ni desciende por debajo del 40 %.

Principales resultados:

En tres de las cuatro categorías analizadas (PDI, PTGAS y PI) se observa una composición próxima a los márgenes de paridad, aunque esta situación parece responder más a dinámicas estructurales que a una planificación activa de equilibrio.

Cuadro 3.6: Análisis de paridad por categoría profesional

Categoría	% Mujeres	% Hombres	Estado	Desequilibrio
PDI	44,5 %	55,5 %	Paridad	-
PTGAS	49,8 %	50,2 %	Paridad	-
PI	58,1 %	41,9 %	Paridad	-
PTAI	82,1 %	17,9 %	**Desequilibrio**	Mayor presencia femenina

Resultados por categoría:

- El PTGAS presenta una situación de paridad prácticamente exacta (49,8 % mujeres y 50,2 % hombres).
- El PDI y el PI se mantienen dentro del rango de equilibrio (40 %-60 %), aunque se aprecian ligeras inclinaciones hacia uno u otro sexo según la categoría específica.
- El PTAI, por su parte, muestra un desequilibrio notable a favor de las mujeres (82,1 %), superando ampliamente el umbral del 60 % establecido como límite superior de paridad.

3.4 Análisis Comparativo de Brechas de Género

Para facilitar la comparación entre categorías, la siguiente tabla presenta un resumen de las brechas de género ordenadas por magnitud:

Cuadro 3.7: Análisis comparativo de brechas de género por categoría

Categoría	Total	% Mujeres	% Hombres	Brecha (pp)
Mayor presencia masculina				
PDI. Funcionarios	542	40,6 %	59,4 %	$+18,8$
Personal docente e investigador (PDI)	994	44,5 %	55,5 %	$+11,1$
Paridad				
PTGAS. Funcionario	501	52,5 %	47,5 %	$-5,0$
Personal técnico, gestión y administración (PTGAS)	512	52,1 %	47,9 %	$-4,3$
Personal total	1.786	48,7 %	51,3 %	$+2,7$
PDI. Contratados	446	49,6 %	50,4 %	$+0,9$
Mayor presencia femenina				
PI Total	241	58,1 %	41,9 %	$-16,2$
PTAI Total	39	82,1 %	17,9 %	$-64,1$

3.4.1 Interpretación de las Brechas

Siguiendo los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020 y la jurisprudencia sobre paridad —que define como rango de equilibrio el intervalo del 40 % al 60 %—, se han identificado diferentes niveles de desequilibrio de género entre categorías. El término desequilibrio se utiliza aquí para describir diferencias de representación entre mujeres y hombres que, sin implicar necesariamente discriminación, evidencian posibles dinámicas estructurales en la distribución del personal.

- **Categorías en equilibrio:** el personal total, el PTGAS (tanto global como funcionario) y el PDI contratado presentan una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, dentro del margen de referencia establecido.

- **Desequilibrios moderados:** el PDI global (+11,1 pp) y el PI (-16,2 pp) se sitúan en los límites del rango de paridad, por lo que requieren seguimiento periódico para observar su evolución.
- **Desequilibrios significativos:** el PDI funcionario (+18,8 pp) muestra un desequilibrio a favor de los hombres, pero el desequilibrio más notable se encuentra en el PTAI (-64,1 pp), con una sobrerrepresentación femenina muy por encima del rango de paridad.

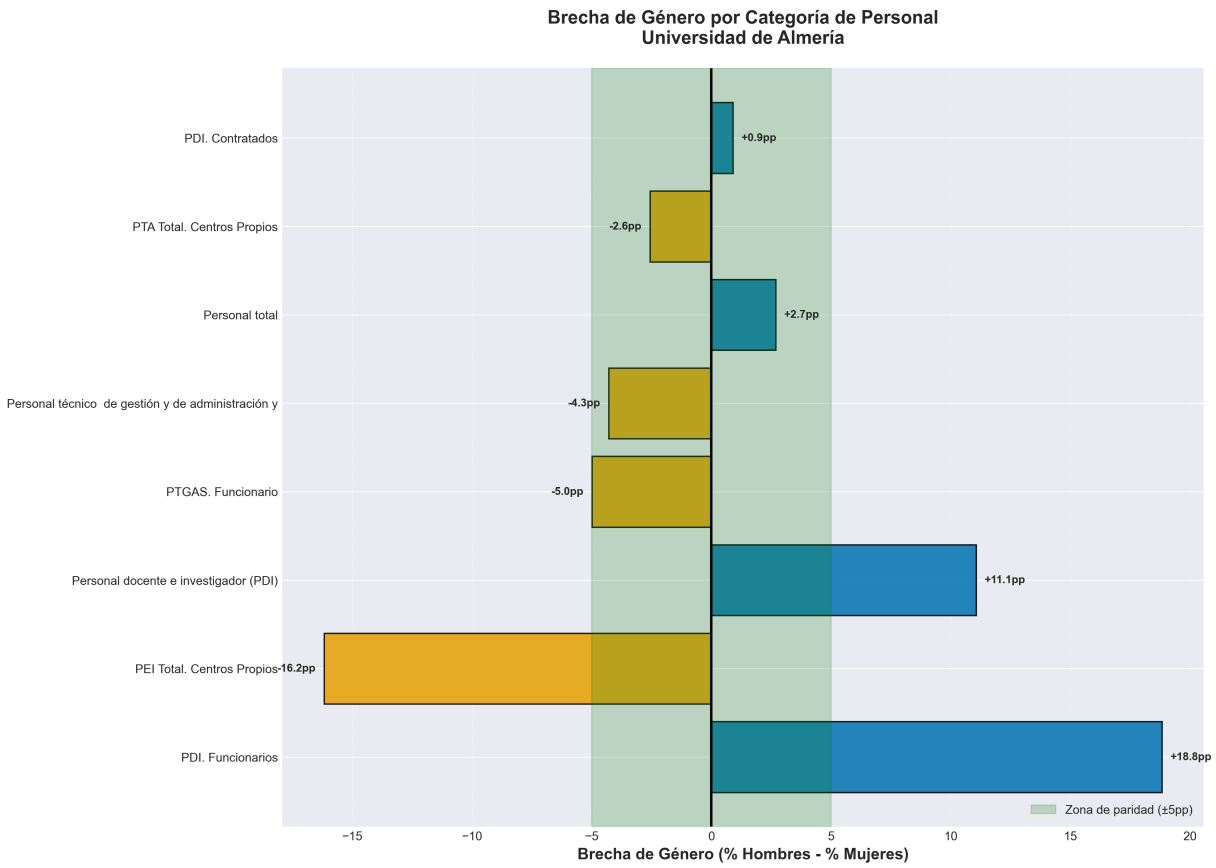


Figura 3.9: Brecha de género por categoría de personal UAL (% Hombres - % Mujeres)

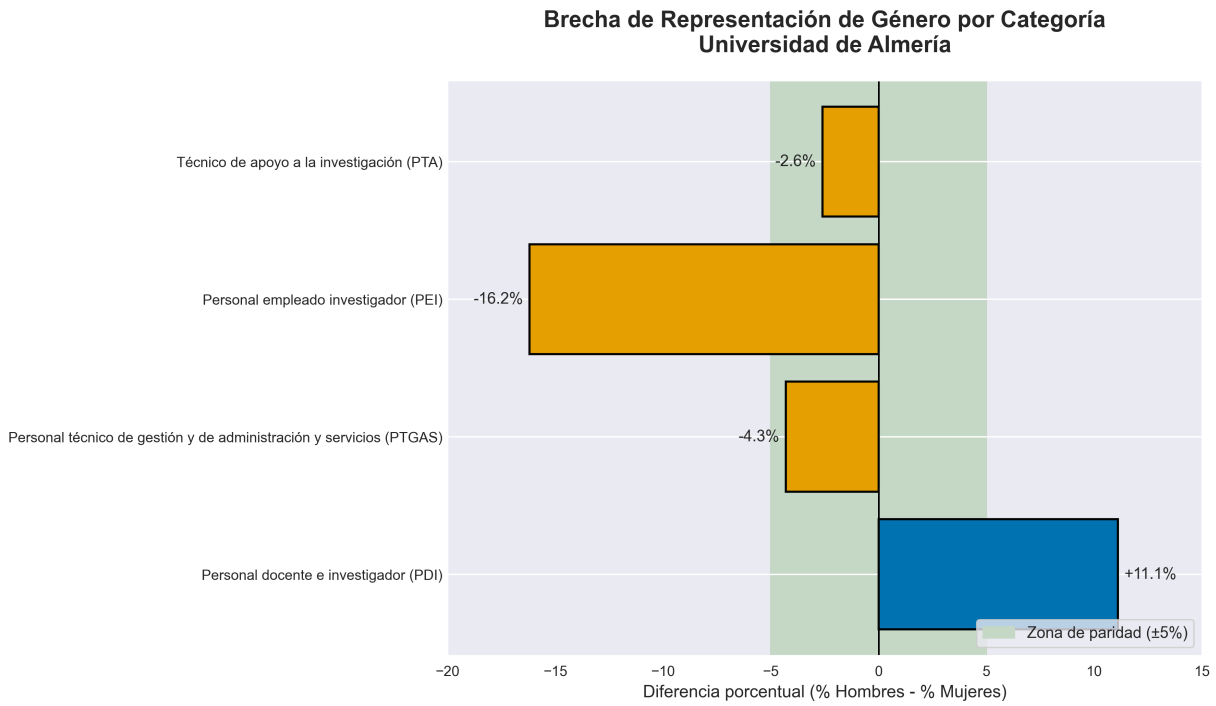


Figura 3.10: Diferencia de género por categoría (puntos porcentuales). Las barras positivas (naranjas) indican mayor presencia masculina; las negativas (azules), mayor presencia femenina. La franja verde vertical marca el umbral de paridad (±5 %).

3.5 Implicaciones para la Auditoría Retributiva

Los resultados relativos a la composición de la plantilla presentan implicaciones relevantes para el análisis salarial posterior, especialmente en términos de enfoque metodológico y de interpretación de las diferencias observadas:

1. Necesidad de análisis desagregado: La aparente paridad global (48,7 % mujeres y 51,3 % hombres) no debe ocultar las diferencias existentes entre categorías. Por ello, el análisis retributivo deberá realizarse de manera separada para PDI, PTGAS, PI y PTAI, garantizando una lectura ajustada a la estructura real del personal.

2. Interpretación de las brechas salariales en PTAI: La sobrerrepresentación femenina en esta categoría (82,1 %) exige precaución en la interpretación de posibles brechas salariales, ya que el escaso número de hombres (7 casos) puede generar comparaciones estadísticamente menos consistentes.

3. Segregación ocupacional: Es necesario analizar la posible segregación horizontal dentro de cada categoría —por ejemplo, la distribución por áreas de conocimiento en el PDI o por servicios en el PTGAS—, dado que estos patrones pueden influir significativamente en las diferencias retributivas.

4. Análisis por antigüedad y edad: Dado que la composición por sexo puede variar según cohortes de edad o antigüedad, el análisis deberá controlar estas variables para evitar sesgos derivados de la estructura demográfica.

5. Cumplimiento normativo: La UAL presenta en términos generales una situación acorde con el principio de paridad previsto en la legislación vigente. No obstante, el desequilibrio existente en el PTAI, aunque referido a un colectivo reducido, debería ser objeto de seguimiento específico en futuras revisiones.

3.6 Conclusiones del Capítulo

1. La Universidad de Almería cuenta con una plantilla de 1.786 personas, cuya distribución global cumple con los criterios de paridad, con un 48,7 % de mujeres y un 51,3 % de hombres. Estos porcentajes se sitúan dentro del rango 40 %-60 % establecido por la normativa vigente.

2. El **PDI representa más de la mitad de la plantilla** (55,7 %), reflejando la naturaleza académica de la institución. Sin embargo, presenta un desbalance de $+11,1$ pp que se acentúa en mayor medida en el PDI funcionario ($+18,8$ pp).

3. Se evidencia la existencia de un **"techo de cristal" en la carrera académica**: mientras las mujeres representan el 59,1 % del personal en la categoría de Ayudante Doctor/a (nivel inicial), su presencia se reduce al 24,3 % en el cuerpo de Catedráticos/as (nivel más alto), lo que supone una diferencia de **34,8 puntos porcentuales**. Estos datos ponen de manifiesto la posible existencia de barreras que dificultan la promoción académica de las mujeres, y subrayan la necesidad de profundizar en su análisis, así como de impulsar políticas y actuaciones orientadas a garantizar la igualdad real de oportunidades en la promoción académica, en caso de que se confirme la existencia de dichas barreras.

4. El **PTGAS alcanza la paridad** a nivel global (52,1 % mujeres), pero presenta **segregación vertical**: las mujeres están sobrerrepresentadas en subgrupos de menor cualificación (57,2 % en C1+C2) y subrepresentadas en puestos universitarios (41,1 % en A1+A2), con una diferencia de 16,1 puntos porcentuales.

5. El **Personal de Investigación (PI) presenta mayor presencia femenina** (58,1 %), alcanzando el 65,6 % en el caso del personal financiado por el Artículo 83 y proyectos. Estos datos parecen indicar una alta participación de las mujeres en las iniciativas y contratos vinculados

a la investigación, aspectos que conviene analizar para valorar su impacto en el desarrollo profesional y las trayectorias científicas, especialmente considerando la posible mayor exposición a **condiciones de precariedad e inestabilidad laboral**.

6. Los patrones identificados son consistentes con la **segregación ocupacional** documentada en el sistema universitario español: segregación vertical (techo de cristal) en el PDI y segregación por nivel de cualificación en el PTGAS.

7. Los tres colectivos —el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) y el Personal de Investigación (PI)— presentan una distribución por sexo próxima al equilibrio, aunque con matices que requieren un análisis específico. Sin embargo, tanto el Personal Docente e Investigador (PDI) funcionario (+18,8 pp) como, de forma mucho más acentuada, el Personal Técnico de Apoyo a la Investigación (PTAI, -64,1 pp), muestran desbalances significativos en su distribución por sexo, situándose fuera del rango habitualmente considerado como equilibrio.

8. Esta caracterización exhaustiva de la plantilla **establece el marco necesario** para el análisis de brechas retributivas que se desarrollará en los capítulos siguientes. Los patrones de segregación identificados (vertical en PDI y PTGAS, y por tipo de contrato en PI) deberán considerarse en la interpretación de las diferencias salariales.

9. La detección del techo de cristal y la segregación vertical justifica la necesidad de **desagregar el análisis salarial** por categorías profesionales específicas, antigüedad, y nivel jerárquico para identificar correctamente las posibles brechas retributivas de género en la UAL.

3.6.1 Recomendaciones Preliminares

A partir de los resultados obtenidos en este análisis descriptivo, se plantean las siguientes recomendaciones preliminares, orientadas a avanzar en la igualdad de género en la Universidad de Almería:

1. **PDI:** Implementar medidas de acción positiva para incrementar la presencia de mujeres en cátedras y revisar los procesos de promoción para identificar posibles sesgos de género.

2. **PTGAS:** Analizar las causas de la concentración de mujeres en puestos de menor cualificación y promover su acceso a subgrupos A1 y A2.

3. **PI:** Evaluar el desarrollo profesional del personal investigador, con especial atención a la situación de las mujeres en contratos Art. 83.

4. **Seguimiento:** Establecer indicadores de seguimiento anual de estos patrones de distribución para evaluar el progreso hacia la igualdad efectiva.

Cabe señalar que la composición de la plantilla, caracterizada por la distribución diferencial de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales, constituye un factor clave que puede incidir en las diferencias retributivas globales. En los capítulos siguientes se abordará un análisis detallado del impacto de esta variable y de otras relacionadas. De modo específico, se analizarán las retribuciones en cada categoría profesional, desagregando por conceptos retributivos, régimen de dedicación, antigüedad y otros factores relevantes, con el objetivo de identificar y cuantificar posibles brechas salariales de género en la Universidad de Almería, en el marco de los patrones de segregación previamente identificados.

Capítulo 4

Análisis de la Brecha Salarial

Este capítulo aborda un análisis exhaustivo y contextualizado de la brecha salarial de género en la Universidad de Almería, trascendiendo la mera exposición descriptiva de los datos para ofrecer una visión fundamentada sobre los factores estructurales que subyacen a las desigualdades retributivas. El estudio se estructura en apartados que permiten desagregar y comparar la información desde distintas perspectivas profesionales, contribuyendo así a identificar patrones y posibles determinantes de la brecha salarial en la institución.

En el Capítulo 3 se ha descrito la composición global de la plantilla de la organización, que asciende a un total de 1.786 personas. Sin embargo, para llevar a cabo un análisis riguroso y equitativo de la brecha salarial, es imprescindible asegurar que las comparaciones se realizan entre situaciones contractuales homogéneas.

El análisis de las retribuciones (salario base y complementos) puede verse distorsionado si se incluyen en la misma muestra a personas con jornadas parciales o que no han trabajado el año completo, ya que sus retribuciones anualizadas no son directamente comparables con las del personal a tiempo completo.

Para garantizar la robustez del análisis principal y evitar sesgos estadísticos derivados de la heterogeneidad contractual, este capítulo se centra en el análisis de las retribuciones del personal con **contrato a tiempo completo** y permanencia durante todo el ejercicio.

Si bien la normativa sugiere la anualización de retribuciones para el personal a tiempo parcial, los análisis preliminares han detectado que la aplicación directa de fórmulas de equiparación introduce distorsiones significativas en la Universidad de Almería. Específicamente, la existencia de colectivos con jornadas reducidas y altas cualificaciones (como el profesorado asociado de Ciencias de la Salud) genera valores teóricos anualizados que no reflejan la estructura retributiva general, invirtiendo artificialmente el sentido de las brechas en ciertos grupos.

Por este motivo, y en aras de ofrecer un diagnóstico fiel a la realidad estructural de la plantilla, se ha optado por:

1. Realizar el diagnóstico central sobre la población comparable (tiempo completo), garantizando la homogeneidad de la muestra.

2. Incluir un Anexo de Análisis de Sensibilidad (ver Anexo I) donde se aborda específicamente el efecto de la anualización, se explican las distorsiones detectadas en el personal a tiempo parcial y se presentan los resultados complementarios una vez depurados dichos efectos estadísticos.

4.1 Análisis Metodológico: Uso de Media Aritmética y Mediana

4.1.1 Fundamento Normativo

Conforme al **artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** [2], el registro retributivo debe incluir obligatoriamente ambos indicadores estadísticos para garantizar un análisis riguroso y completo de las diferencias retributivas:

> "Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, **la media aritmética y la mediana** de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable".

Esta exigencia normativa responde a la necesidad de aplicar técnicas estadísticas complementarias que permitan detectar desigualdades retributivas desde diferentes perspectivas analíticas, garantizando así la exhaustividad y precisión del diagnóstico.

4.1.2 Justificación Técnica de Ambos Indicadores

En el análisis comparativo por género en auditorías retributivas, el uso combinado de la media aritmética y la mediana permite obtener una visión más completa y precisa de la situación salarial:

- La mediana es el valor salarial situado en el punto medio de la distribución: es decir, la cantidad que separa a la mitad de las personas que cobran menos y la mitad que cobran más dentro de un grupo determinado. Su principal ventaja es que refleja de manera fiel la realidad del grupo, ya que no se ve influida por sueldos muy altos o muy bajos dentro de la muestra, mostrando así cuál puede considerarse el salario más representativo.

- La media aritmética calcula el promedio de todos los salarios, sumando todas las retribuciones y dividiéndolas por el número total de personas analizadas. Su utilidad principal radica en que tiene en cuenta todos los datos disponibles, permitiendo apreciar cómo se reparte el conjunto de la masa salarial. Sin embargo, esta medida puede verse afectada si existen salarios especialmente altos o bajos en el grupo, lo que puede hacer que el promedio no refleje de forma adecuada el salario que percibe la mayoría.

La presentación conjunta de ambas medidas garantiza un análisis más equilibrado y objetivo, y responde a la obligación normativa de ofrecer la máxima transparencia en la evaluación de las diferencias retributivas de género.

En el caso del salario base, no existe apenas diferencia entre ambas medidas, sin embargo, esto no ocurre igual en el caso de los complementos, donde la gran dispersión requiere el uso de la mediana como una representación más robusta de los datos.

4.1.3 Umbral de Justificación de Brechas Salariales

El **artículo 6.b del Real Decreto 902/2020** establece criterios específicos para empresas con obligación de realizar auditoría retributiva [2]:

> "El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando **la media aritmética o la mediana** de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro **en, al menos, un veinticinco por ciento**".

Esta obligación de justificación opera cuando **cualquiera** de los dos indicadores (media aritmética **o** mediana) supera el umbral del 25 % en cualquier sentido. Las razones justificativas deben fundamentarse exclusivamente en criterios objetivos y verificables, no relacionados directa ni indirectamente con el sexo de las personas trabajadoras.

4.1.4 Aplicación en la Universidad de Almería

En el presente análisis de la brecha salarial de la Universidad de Almería, se aplicará sistemáticamente el doble análisis mediante media aritmética y mediana en todas las desagregaciones realizadas (por colectivo, edad, régimen jurídico, categoría profesional y rama de conocimiento). Esta metodología permitirá:

1. Identificar diferencias retributivas que pudieran quedar ocultas utilizando un único indicador.
2. Detectar distribuciones salariales asimétricas que requieran análisis adicionales.
3. Cumplir rigurosamente con las exigencias normativas del Real Decreto 902/2020.
4. Proporcionar un diagnóstico sólido que fundamente las medidas correctivas necesarias.

Los resultados presentados en las secciones siguientes incluirán ambos indicadores, señalando explícitamente aquellos casos en los que existan divergencias significativas entre media y mediana que requieran interpretación específica.

4.2 Brecha Salarial en el Personal Docente e Investigador (PDI)

El análisis de la brecha salarial en el Personal Docente e Investigador se ha centrado en el componente del **Salario Base**, que constituye la retribución fundamental establecida para cada categoría profesional conforme a las tablas retributivas del personal docente funcionario y laboral docente. Este componente representa la parte más objetiva y comparable de la estructura retributiva, permitiendo identificar diferencias directamente relacionadas con la categoría profesional.

4.3 Análisis Global de la Brecha Salarial Base

El análisis del salario base del PDI revela una situación de **brecha media desfavorable para las mujeres del 2,81 %**, con una brecha mediana del 0 % que indica paridad en la distribución central. Estos hallazgos requieren un análisis más detallado para comprender los factores subyacentes, ya que contrastan con la expectativa de equilibrio en las retribuciones básicas.

4.3.1 Contextualización Nacional: Validación de los Resultados

Para comprender plenamente el significado de estos datos, resulta imprescindible situarlos en el contexto del sistema universitario público español. El **Informe sobre Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas**, elaborado conjuntamente por el Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE en 2023, encontró una brecha salarial en el salario base del **1,8 %** favorable a hombres para el conjunto del sistema universitario público español [5].

Los datos de la brecha salarial en la UAL (2,81 % en media) se encuentran por encima de la media nacional, aunque sigue siendo un valor aceptable a nivel global, hay que investigar más a fondo para conocer las posibles causas.

Este resultado indica que las retribuciones básicas en la universidad pueden reflejar desigualdades que no se observan en el promedio nacional, destacando la necesidad de análisis complementarios por categorías y complementos.

4.3.2 La Arquitectura Variable de la Remuneración: Más Allá del Salario Base

Sin embargo, esta aparente paridad en el salario base enmascara una realidad mucho más compleja. La remuneración total del PDI no es una cifra monolítica, sino el resultado de la suma de múltiples componentes con diferentes grados de variabilidad y discrecionalidad:

- **Retribuciones Básicas:** Sueldo base y pagas extraordinarias, fijadas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, idénticas para todo el personal de la misma categoría en el territorio nacional. Aquí reside la igualdad formal.
- **Complementos Salariales:** Incluyen complementos por antigüedad (trienios y quinquenios) y complementos por méritos (sexenios de investigación, complementos autonómicos). Su asignación requiere evaluación externa y acumulación de méritos a lo largo de la carrera.

- **Complementos Extrasalariales (Percepciones Extrasalariales):** Ingresos derivados de la participación en proyectos de investigación, contratos con empresas (artículo 60 LOSU, antiguo Art. 83 LOU) y actividades de transferencia. Constituyen la "caja negra" de la variabilidad retributiva.

La distinción legal entre **complementos salariales** (que sí cuentan para el cálculo del salario) y **percepciones extrasalariales** (que no forman parte del salario base pero impactan significativamente en la remuneración total) es crucial para comprender dónde y cómo se generan las brechas. Como se demostrará en las secciones siguientes, es precisamente en estos componentes variables donde se materializan las desigualdades estructurales.

La tabla 4.1 presenta el desglose detallado de los salarios base por categoría profesional y sexo, junto con las brechas salariales calculadas conforme a la fórmula establecida en el Real Decreto 902/2020:

Cuadro 4.1: Brecha Salarial Base (Media y Mediana) por Categoría Profesional en PDI

Régimen	**Categoría (e Indicador)**	**Hombres (€)**	**Mujeres (€)**	**Brecha (%)**
Funcionario	Catedrático de Universidad (Media)	17.629	17.643	-0,08
Funcionario	Catedrático de Universidad (Mediana)	17.644	17.644	0,00
Funcionario	Profesor Titular Escuela Universitaria (Media)	17.644	17.644	0,00
Funcionario	Profesor Titular Escuela Universitaria (Mediana)	17.644	17.644	0,00
Funcionario	Profesor Titular de Universidad (Media)	17.577	17.532	+0,26
Funcionario	Profesor Titular de Universidad (Mediana)	17.644	17.644	0,00
Laboral	Profesor Ayudante Doctor (Media)	13.805	13.900	-0,69
Laboral	Profesor Ayudante Doctor (Mediana)	15.846	15.853	-0,05
Laboral	Profesor Colaborador (Media)	14.997	13.906	+7,27
Laboral	Profesor Colaborador (Mediana)	14.997	13.962	+6,90

Nota: La brecha se calcula como $\left(\frac{\overline{\text{Salario Hombres}}-\overline{\text{Salario Mujeres}}}{\overline{\text{Salario Hombres}}}\right) \times 100$. Valores positivos indican salarios superiores para hombres; valores negativos indican salarios superiores para mujeres.

4.3.3 Análisis Comparativo: Personal Funcionario vs. Personal Laboral Docente

La figura 4.1 muestra las diferencias en la brecha salarial base entre el personal funcionario y el personal laboral docente.

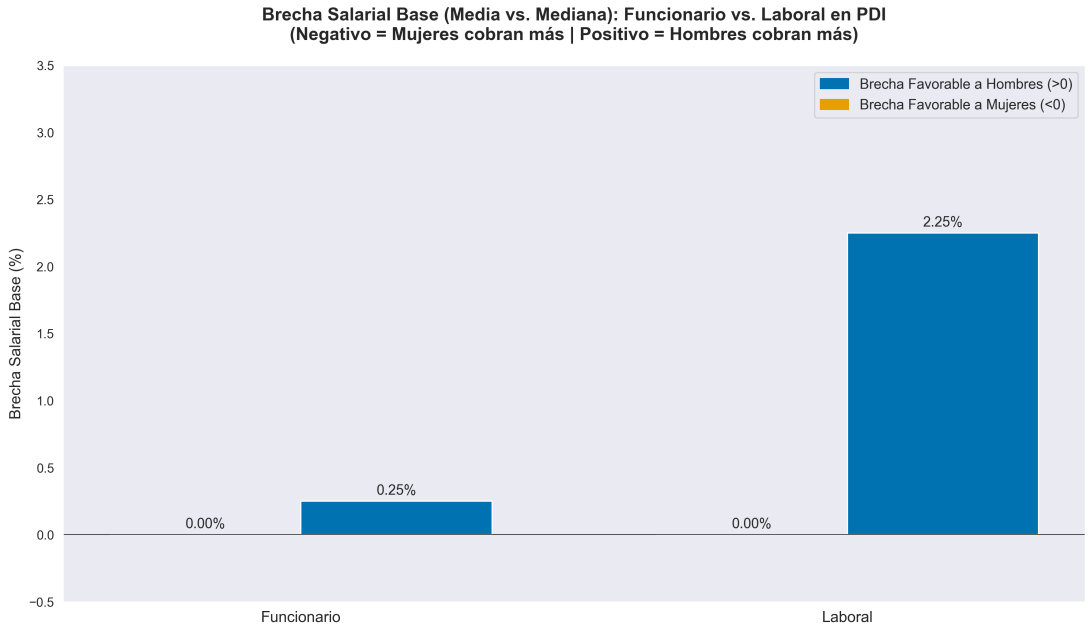


Figura 4.1: Brecha Salarial Base Media y Mediana: Personal Funcionario vs Laboral en PDI

Los datos revelan diferencias entre ambos colectivos:
Personal Funcionario: Brecha media del +0,25 % (favorable a hombres)

- Situación de paridad prácticamente alcanzada: La diferencia es prácticamente insignificante.
- Distribución altamente homogénea:
  - Media hombres: 17.601,20 €
  - Media mujeres: 17.558,00 €
  - Diferencia media: +0,25 %
- Mediana perfecta: Ambos colectivos presentan la misma mediana (17.643,60 €), indicando paridad total en el punto central de la distribución.
- Conclusión: El Personal Funcionario ha alcanzado prácticamente la igualdad salarial en cuanto a la base.

Personal Laboral: Brecha media del +2,23 % (favorable a hombres)

- Brecha más pronunciada: Diferencia salarial media del +2,23 %.
- Mayor heterogeneidad observada:
  - Media hombres: 14.924,70 €
  - Media mujeres: 14.591,20 €
  - Diferencia: +333,50 €
- Mediana de paridad: Ambos colectivos comparten idéntica mediana (15.879,20 €), lo que sugiere una distribución asimétrica donde la brecha se concentra en grupos específicos.
- Observación relevante: La divergencia entre media y mediana indica que la brecha salarial no se distribuye uniformemente; probablemente existen subgrupos o categorías con mayores disparidades.
- Conclusión: El Personal Laboral presenta desigualdad salarial más marcada que el funcionario, en cuanto al salario base, en ciertos segmentos de la población.

4.4 Análisis Detallado por Categoría Profesional

Un análisis pormenorizado de cada categoría profesional permite identificar las situaciones que requieren atención específica y aquellas que se encuentran en equilibrio retributivo.

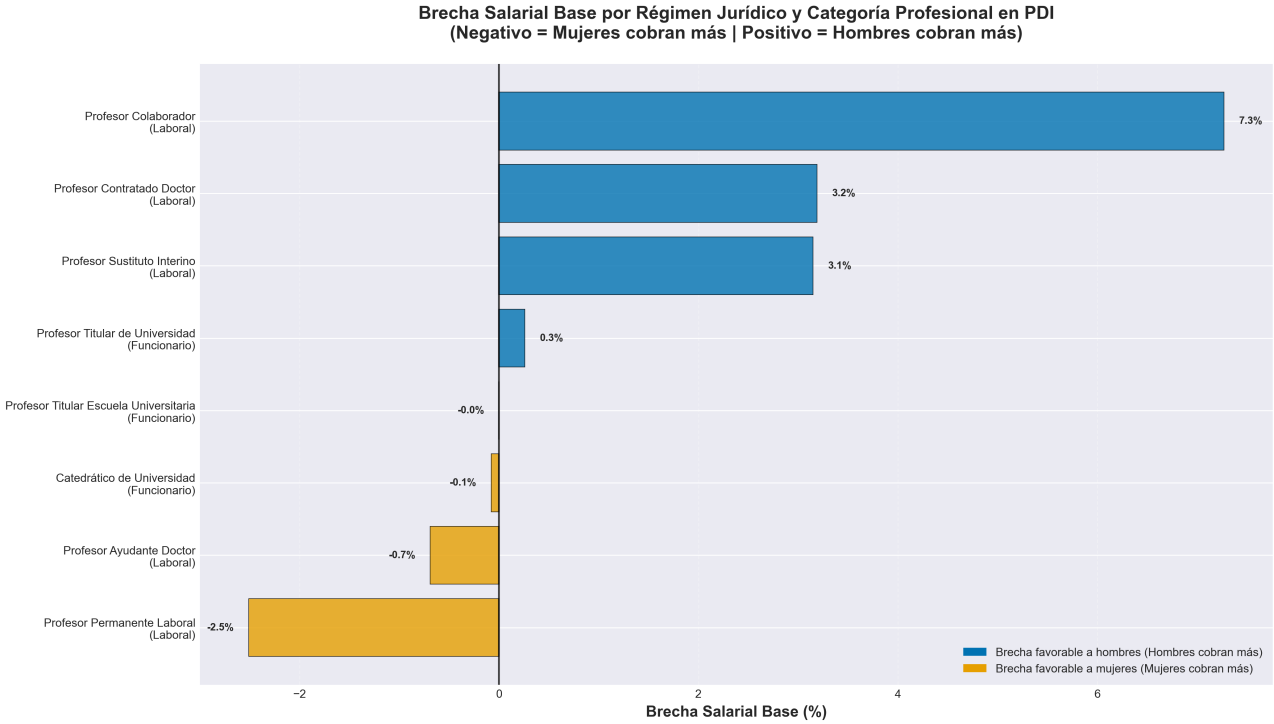


Figura 4.2: Brecha Salarial Base por Categoría Profesional en PDI

Categorías con Mayor Brecha Desfavorable para Mujeres

1. Profesor/a Colaborador/a (Personal Laboral): +7,27 %

Esta categoría presenta la brecha más significativa de todo el PDI, con una diferencia de **+1.090,7€ anuales** en perjuicio de las mujeres (Media Hombres: 14997, 1€; Media Mujeres: 13906, 4€). Este dato requiere análisis adicional para determinar si existen factores objetivos que justifiquen esta diferencia, tales como:

- Diferencias en la antigüedad media entre hombres y mujeres en esta categoría.
- Distribución por áreas de conocimiento con diferentes complementos.
- Dedicación (tiempo completo vs. tiempo parcial).
- Complementos específicos por funciones adicionales.

2. Profesor/a Contratado/a Doctor/a (Personal Laboral): +3,19 %

Una brecha significativa, con una diferencia de **+559,3€ anuales** (Media Hombres: 17530, 6€; Media Mujeres: 16971, 3€).

Afecta a una de las categorías más relevantes del personal laboral docente.

3. Profesor/a Sustituto/a Interino/a (Personal Laboral): +3,15 %

Presenta una diferencia de **+333,0€ anuales** (Media Hombres: 10585€; Media Mujeres: 10252€).

4. Profesor/a Titular de Universidad (Personal Funcionario): +0,26 %

Diferencia mínima y prácticamente testimonial (**+45,6€ anuales**), que se encuentra dentro del margen de variabilidad estadística y no requiere medidas correctivas (Media Hombres: 17577, 2€; Media Mujeres: 17531, 6€).

Categorías con Mayor Brecha Favorable para Mujeres

1. Profesor/a Permanente Laboral (Personal Laboral): -2,51 %

Representa la brecha favorable a mujeres más elevada, con una diferencia de **-388,4€ anuales** (Media Hombres: 15,498, 1€; Media Mujeres: 15,886, 5€). Esta situación, aunque favorable para las mujeres, también requiere análisis para verificar que responde a criterios objetivos.

2. Profesor/a Ayudante Doctor/a (Personal Laboral): -0,69 %

Diferencia favorable de **-95,0€ anuales** (Media Hombres: 13805€; Media Mujeres: 13900€).

3. Catedrático/a de Universidad (Personal Funcionario): -0,08 %

La máxima categoría del personal funcionario docente presenta una brecha favorable a las mujeres prácticamente testimonial, de **-13,6€ anuales** (Media Hombres: 17629, 4€; Media Mujeres: 17643€).

Categorías con Paridad Salarial

Profesor/a Titular de Escuela Universitaria (Personal Funcionario): 0,00 %

Esta categoría presenta **paridad absoluta** en el salario base (media), con retribuciones idénticas de **17.643,6€ anuales** para ambos sexos. Esto responde a la aplicación estricta de las tablas retributivas del personal funcionario.

4.4.1 Comparación de Salarios Base Absolutos

La figura 4.3 muestra la comparación directa de los salarios base anuales por categoría y sexo, permitiendo visualizar tanto las diferencias como las diferencias relativas.

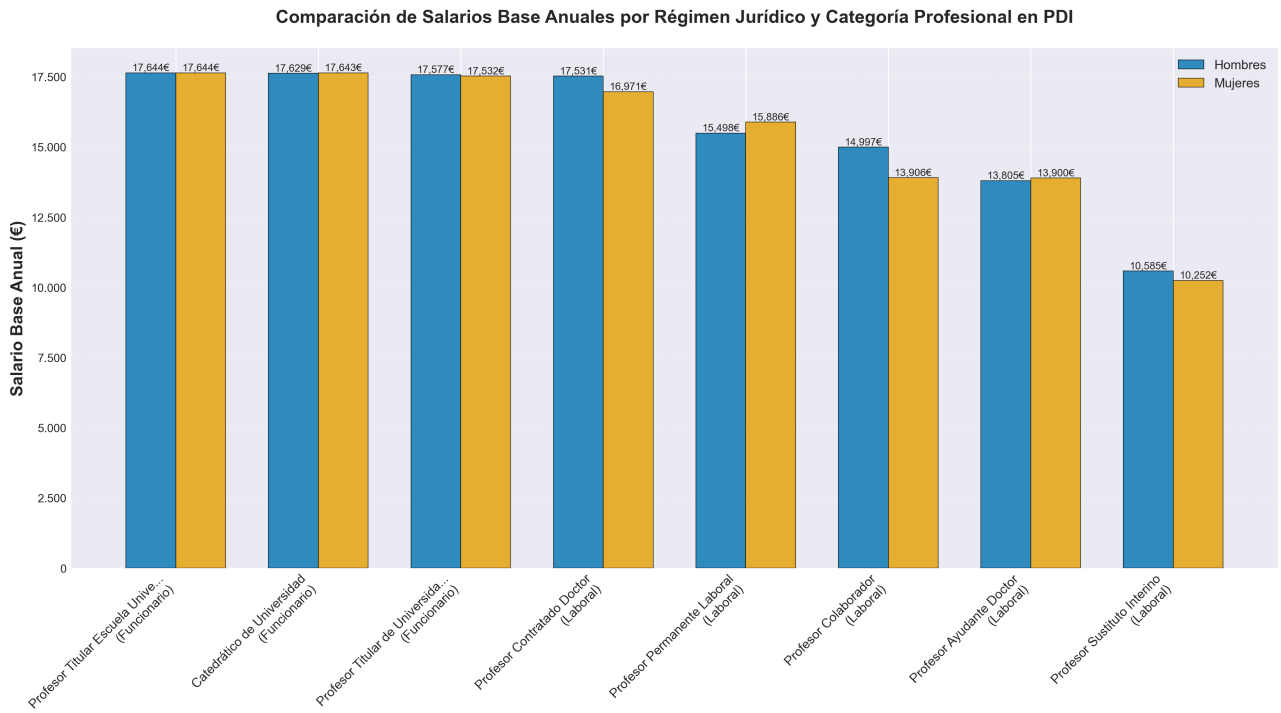


Figura 4.3: Comparación de Salarios Base Anuales por Categoría y Sexo en PDI

Del análisis de las diferencias (figura 4.4) se extraen las siguientes conclusiones:

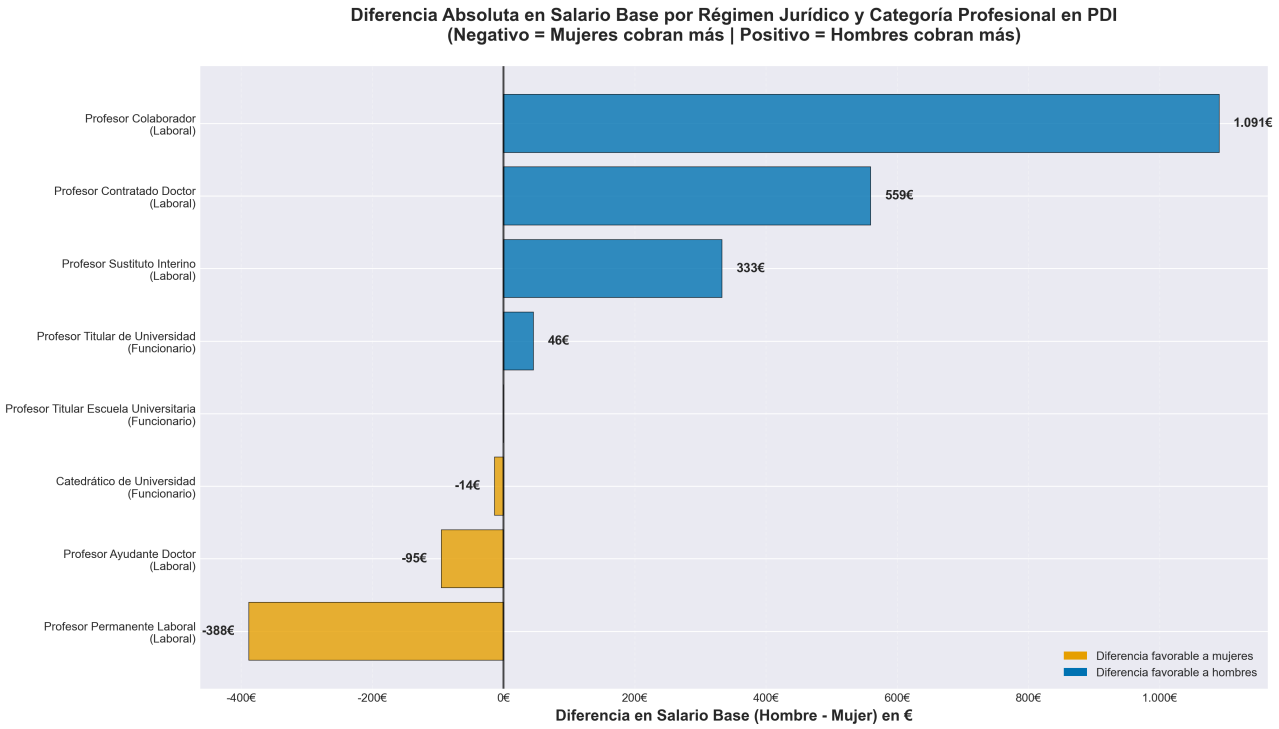


Figura 4.4: Diferencia en Salario Base por Categoría en PDI

- Las diferencias absolutas más significativas se concentran en las categorías del **personal laboral**, destacando negativamente **Profesor/a Colaborador/a** ($+1{,}090{,}7$€) y **Profesor/a Contratado/a Doctor/a** ($+559{,}3$€).
- Las categorías funcionariales (Catedrático/a, Titular de Universidad y Titular de Escuela Universitaria) presentan diferencias absolutas muy reducidas (todas inferiores a 50€), lo que demuestra la aplicación de tablas retributivas homogéneas.
- La categoría con menor retribución (Profesor/a Sustituto/a Interino/a) presenta simultáneamente una brecha porcentual alta ($3{,}15\,\%$) y un impacto absoluto considerable ($-333{,}0$€), el cuarto más elevado de todo el PDI.

4.5 Análisis Detallado por Categoría Profesional

Un análisis pormenorizado de cada categoría profesional permite identificar las situaciones que requieren atención específica y aquellas que se encuentran en equilibrio retributivo.

4.5.1 Síntesis Ejecutiva y Conclusiones

El análisis de la brecha salarial base en el PDI permite extraer las siguientes conclusiones principales:

1. **Desequilibrio global desfavorable para las mujeres:** La brecha media global del **+2,81 %** (y una brecha mediana del 0,0 %) indica un desequilibrio general en el salario base del PDI en detrimento de las mujeres. Esta media, además, enmascara diferencias mucho más críticas en categorías específicas (como Profesor/a Colaborador/a con +7,27 %).
2. **Mayor homogeneidad en personal funcionario:** El personal funcionario presenta brechas mínimas (rango: **+0,26 %** a **-0,08 %**), coherente con la aplicación de tablas retributivas objetivas y homogéneas.
3. **Heterogeneidad en personal laboral:** El personal laboral muestra una dispersión de brechas mucho mayor (rango: **+7,27 %** a **-2,51 %**), sugiriendo factores adicionales que influyen en las retribuciones más allá de la categoría formal.

4. **Situación crítica en Profesor/a Colaborador/a:** La brecha de **+7,27 %** en esta categoría constituye el punto más crítico de la auditoría del PDI y requiere análisis complementario inmediato para identificar causas y establecer medidas correctivas.

5. **Necesidad de análisis por complementos:** Dado que las brechas en salario base varían significativamente (desde un +7,27 % crítico a un -2,51 % favorable), resulta imprescindible analizar los complementos salariales para obtener una visión completa de las diferencias retributivas totales.

6. **Cumplimiento normativo general:** Ninguna categoría supera los umbrales que requerirían una justificación especial según la normativa (±25 %). Sin embargo, las brechas identificadas, especialmente en el personal colaborador, demandan atención y posibles medidas correctivas.

4.5.2 Recomendaciones Específicas para PDI

Basándose en los hallazgos del análisis, se establecen las siguientes recomendaciones prioritarias:

1. **Acción inmediata:** Realizar auditoría específica de la categoría **Profesor/a Colaborador/a** para:
   - Verificar la correcta aplicación de las tablas retributivas.
   - Analizar la distribución por antigüedad, dedicación y complementos.
   - Identificar causas objetivas de la brecha del **+7,27 %**.
   - Establecer plan de corrección si no existen justificaciones objetivas.

2. **Seguimiento prioritario:** Monitorizar la evolución de las brechas en las categorías con mayor desvío tras la principal: **Profesor/a Contratado/a Doctor/a** (**+3,19 %**), **Profesor/a Sustituto/a Interino/a** (**+3,15 %**) y **Profesor/a Permanente Laboral** (**-2,51 %**).

3. **Análisis complementario:** Ampliar el estudio incorporando:
   - Complementos específicos de puesto
   - Complementos de productividad e investigación
   - Complementos por cargos académicos
   - Distribución por áreas de conocimiento y departamentos

4. **Transparencia:** Incorporar en el Portal de Transparencia de la UAL información desagregada sobre retribuciones del PDI por categoría y sexo, garantizando el cumplimiento de la normativa de igualdad retributiva.

4.6 Brecha Salarial en el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)

El análisis de la brecha salarial en el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) se ha centrado, al igual que en el PDI, en el componente del **Salario Base**. Este componente, al ser la retribución fundamental asignada a cada grupo profesional, constituye el pilar más objetivo para evaluar la igualdad retributiva estructural antes de considerar los complementos y otros elementos variables que serán objeto de análisis en el capítulo 5.

4.6.1 Análisis Global: Una Desigualdad Estructural Más Acentuada que en el PDI

El análisis del salario base del PTGAS revela una realidad marcadamente distinta y más preocupante que la observada en el colectivo PDI. Frente al desequilibrio ya identificado en el PDI (**2,81 %**), el PTGAS presenta una **brecha negativa global del 4,59 %, sistemáticamente desfavorable para las mujeres**.

Este hallazgo es de suma importancia. Las tablas salariales son formalmente neutras, pero se observa una correlación entre la brecha salarial y la distribución de género en los grupos profesionales. Las mujeres, como colectivo, se concentran en mayor medida en grupos profesionales con menor retribución base, o su progresión dentro de los grupos de mayor nivel es más lenta. En términos absolutos, esta brecha se traduce en una diferencia promedio de **626,20€ anuales** en detrimento de las mujeres del PTGAS.

Aunque esta cifra no alcanza el umbral del 25 % que exige una justificación formal según el Real Decreto 902/2020, sí evidencia una grieta sistémica en la igualdad de oportunidades que requiere un análisis pormenorizado y la adopción de medidas correctoras. Es un claro indicio de que el problema no reside en el "salario por el mismo trabajo", sino en el acceso a los trabajos base mejor remunerados.

4.6.2 Desagregación por Grupo Profesional y Régimen Jurídico

El análisis detallado por grupo profesional y régimen jurídico permite identificar los epicentros de esta desigualdad estructural.

La tabla 4.2 presenta el desglose detallado de los salarios base por grupo profesional, régimen jurídico y sexo, junto con las brechas salariales calculadas conforme a la fórmula establecida en el Real Decreto 902/2020:

Cuadro 4.2: Brecha Salarial Base (Media y Mediana) por Grupo Profesional en PTGAS

Régimen	**Grupo (e Indicador)**	**Hombres (€)**	**Mujeres (€)**	**Brecha (%)**
Funcionario	A1 (Media)	17.649,3	18.489,3	-4,76
Funcionario	A1 (Mediana)	18.248,1	18.247,4	0,00
Funcionario	A2 (Media)	15.793,3	15.743,8	+0,31
Funcionario	A2 (Mediana)	16.161,4	16.161,4	0,00
Funcionario	C1 (Media)	12.197,0	11.998,0	+1,63
Funcionario	C1 (Mediana)	12.479,8	12.479,8	0,00
Funcionario	C2 (Media)	10.354,7	11.280,8	-8,94
Funcionario	C2 (Mediana)	10.764,4	11.098,6	-3,10
Laboral	3 (Media)	16.515,5	17.227,0	-4,31
Laboral	3 (Mediana)	21.386,0	17.227,0	+19,45
Laboral	4 (Media)	18.708,3	18.707,9	0,00
Laboral	4 (Mediana)	18.708,3	18.707,9	0,00
Promedio Total (Media)		**13.637,7**	**13.011,5**	**+4,59**
Promedio Total (Mediana)		**12.694,2**	**12.479,8**	**+1,69**

Nota: La brecha se calcula como $\left(\frac{\text{Salario Hombres}-\text{Salario Mujeres}}{\text{Salario Hombres}}\right) \times 100$. Valores positivos indican salarios superiores para hombres; valores negativos indican salarios superiores para mujeres, ya que lo que estamos calculando es la brecha, que se presupone positiva.

El desglose revela patrones diferenciados y reveladores:

- **Patrón de Heterogeneidad Extrema:** El PTGAS presenta una situación mucho más heterogénea que el PDI. La inclusión de media y mediana revela disparidades significativas entre ambos indicadores, especialmente en el personal laboral. Esto indica que la distribución salarial no es homogénea y que existen valores atípicos que distorsionan las medias.

- **Importancia de la Mediana:** En varios grupos, la mediana muestra paridad perfecta (0,00 %) mientras que la media presenta desviaciones, sugiriendo que la brecha salarial se concentra en subgrupos específicos o es influida por outliers. La mediana proporciona una visión más robusta de la realidad salarial central.

- **Grupos con Desviaciones Críticas:** El Grupo Laboral 3 presenta la mayor discrepancia entre media (-4,31 %) y mediana (+19,45 %), indicando una distribución asimétrica donde la mediana refleja una brecha desfavorable significativa para las mujeres.

4.6.3 Análisis de los Puntos Críticos: La Importancia de la Mediana sobre la Media

La inclusión sistemática de media y mediana revela que, en el PTGAS, la mediana proporciona una visión más precisa y menos distorsionada de la realidad salarial, especialmente en grupos con distribuciones asimétricas.

Situación Crítica: El Grupo Laboral 3 (+19,45 % en Mediana)

El **Grupo Laboral 3** emerge como el punto más crítico del análisis, con una brecha mediana del **+19,45 %** desfavorable para las mujeres. Esta cifra contrasta marcadamente con la media del -4,31 %, que está claramente distorsionada por valores atípicos altos en el lado masculino.

La mediana de 21.386,0€ para hombres frente a 17.227,0€ para mujeres indica que la mitad de las mujeres en este grupo cobra significativamente menos que la mediana masculina. La diferencia de **+4.159€ anuales** revela una segregación ocupacional severa. Si bien esta brecha del +19,45 % no supera el umbral formal del 25 % establecido por el Real Decreto 902/2020, representa la anomalía más llamativa de toda la auditoría y requiere una investigación prioritaria.

Las causas a investigar incluyen:

- Distribución por tipo de puesto específico dentro del Grupo 3
- Incidencia de valores atípicos (outliers) que falsean la media
- Diferencias en antigüedad o complementos
- Posible segregación horizontal en puestos técnicos vs. operativos

Paridad en Grupo Laboral 4

El **Grupo Laboral 4** presenta paridad perfecta tanto en media como en mediana (0,00 %), constituyendo un ejemplo de equilibrio retributivo en el personal laboral.

Grupos Funcionarios con Paridad en Mediana

Los grupos funcionariales A2, C1 y A1 muestran medianas de 0,00 %, indicando paridad en la distribución central:

- **A2 (Mediana 0,00 %):** Paridad perfecta, con media ligeramente desfavorable (+0,31 %).
- **C1 (Mediana 0,00 %):** Paridad perfecta, con media desfavorable moderada (+1,63 %).
- **A1 (Mediana 0,00 %):** Paridad prácticamente perfecta, con media favorable (-4,76 %).

Grupo Funcionario C2: Caso Excepcional Favorable

El **Grupo Funcionario C2** presenta brechas consistentemente favorables para las mujeres: media -8,94 % y mediana -3,10 %. Esta situación requiere verificación para asegurar que responde a criterios objetivos y no a composiciones temporales de la plantilla.

4.6.4 Comparación de Salarios Base Absolutos

La figura 4.6 muestra la comparación directa de los salarios base anuales por grupo profesional y sexo, permitiendo visualizar tanto las diferencias absolutas como las diferencias relativas.

Del análisis de las diferencias absolutas (figura 4.7), que se calculan como "Salario Hombre - Salario Mujer", se extraen las siguientes conclusiones detalladas:

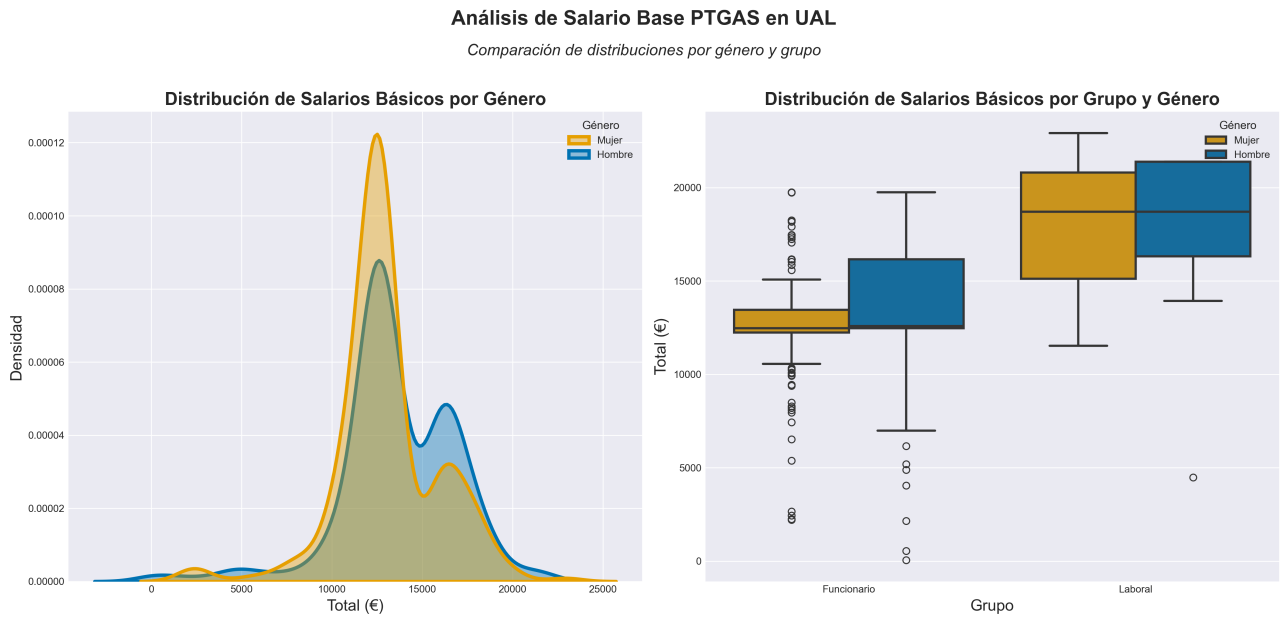


Figura 4.5: Comparación de Salarios Base Anuales por Grupo y Sexo en PTGAS

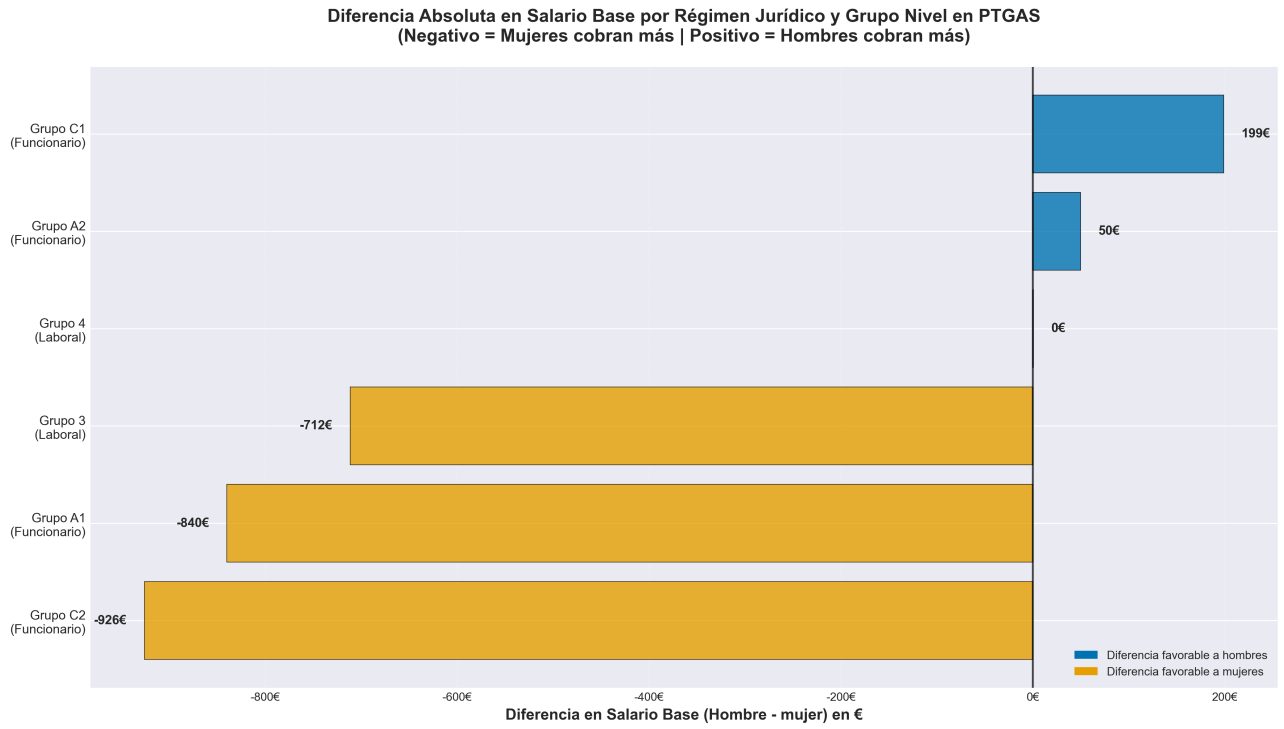


Figura 4.7: Diferencia en Salario Base por Grupo en PTGAS

- **Anomalía Crítica en Grupo Laboral 3:** La mayor diferencia, y el punto más crítico del análisis, se observa en la **mediana del Grupo Laboral 3**, donde la diferencia es de +**4.159€** (Mujeres: 17.227,0€; Hombres: 21.386,0€). Esto contrasta frontalmente con la *media* del mismo grupo, que es favorable a las mujeres en **-711,5€**, evidenciando la fuerte asimetría de la distribución que ya se analizó.

- **Caso Favorable en Grupo Funcionario C2:** El **Grupo C2** presenta las diferencias absolutas más favorables a las mujeres, tanto en la media (**-926,1€**) como en la mediana (**-334,2€**).

- **Paridad en Mediana (Funcionarios):** Los grupos funcionariales **A2** y **C1** muestran una paridad absoluta en la mediana (diferencia de **0,0€**). Sus medias presentan diferencias moderadas

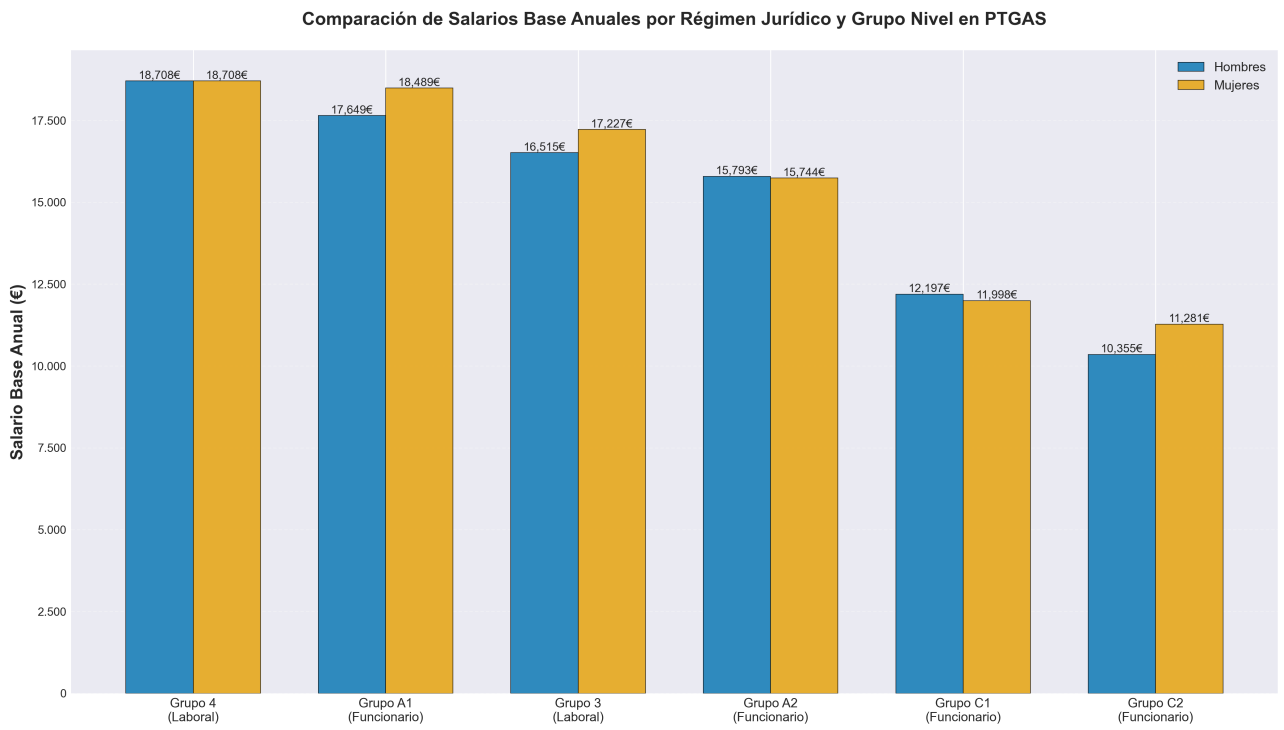


Figura 4.6: Comparación de Salarios Base Anuales por Grupo y Sexo en PTGAS

y desfavorables ($+49,5$€ y $+198,9$€ respectivamente).

- **Paridad en Mediana (Laboral):** El **Grupo Laboral 4** presenta una paridad casi perfecta, con una diferencia insignificante de **+0,4€** tanto en la media como en la mediana, confirmando que no todos los grupos laborales presentan desigualdades.
- **Caso Mixto en Grupo Funcionario A1:** El grupo de mayor nivel funcionarial, **A1**, también muestra una paridad casi perfecta en la mediana (diferencia de **+0,7€**), aunque su media es favorable a las mujeres en **-840,0€**.

4.6.5 Contraste con el Sistema Universitario Nacional

El análisis de la UAL debe contextualizarse con los informes nacionales. En el caso del PDI, la brecha de **salario base** de la UAL (**+2,81 %**) contrasta con la cifra nacional para el **mismo concepto** (salario base), que el Ministerio de Universidades (2023) sitúa en un **+1,8 %** favorable a los hombres. Sin embargo, ese mismo informe aclara que la brecha **global** en las universidades públicas (incluyendo todos los complementos) es mucho más alta, alcanzando el **12,7 %** desfavorable para las mujeres [5].

Para el PTGAS, no existe un estudio estatal monográfico y consolidado que permita una comparación directa. La evidencia disponible se centra en el sistema universitario en su conjunto (con foco en PDI) o en registros específicos de cada universidad. Por tanto, la referencia de contexto más apropiada es la **Encuesta de Estructura Salarial del INE (2022)**, que sitúa la brecha en ramas ligadas a la Administración Pública en un rango del **+8 % al +10 %**.

En este contexto, la brecha de salario base del PTGAS en la UAL (**+4,59 %**) es notablemente inferior a la media del sector público español, aunque, como se ha analizado, esta cifra global oculta grupos específicos (como el Laboral 3) que requieren atención.

4.6.6 Síntesis y Conclusiones del Análisis de Salario Base en PTGAS

El análisis del salario base del PTGAS, incorporando media y mediana, revela una problemática de desigualdad que requiere una interpretación diferenciada según el indicador utilizado. Las conclusiones fundamentales son:

1. **Importancia de la Mediana como Indicador Robusto:** La divergencia entre media y mediana en grupos como el Laboral 3 demuestra que los valores atípicos pueden distorsionar la percepción de la realidad salarial. La mediana proporciona una visión más fiel de la distribución central y debe priorizarse en diagnósticos de desigualdad.

2. **Foco Crítico en Grupo Laboral 3:** La brecha mediana del +19,45 % en este grupo constituye el hallazgo más preocupante, requiriendo justificación inmediata y análisis detallado de su distribución salarial.

3. **Paridad en Múltiples Grupos: Cuatro** de los seis grupos analizados (A1, A2, C1 y Laboral 4) presentan medianas de paridad (0,00 %), indicando que la desigualdad no es generalizada en el PTGAS, sino concentrada en segmentos específicos.

4. **Brechas Globales Actualizadas:** La brecha media global del +4,59 % y mediana del +1,69 % confirma una desigualdad estructural moderada, inferior a la reportada en el sector público español (+8 % a +10 %).

5. **Contraste con el PDI:** Mientras el PDI muestra mayor homogeneidad, el PTGAS evidencia mayor variabilidad, sugiriendo factores organizacionales diferenciados que requieren intervenciones específicas.

6. **Necesidad de Análisis Complementario:** La identificación de distribuciones asimétricas (especialmente en Grupo Laboral 3) exige profundizar en complementos y factores adicionales para comprender las causas subyacentes.

4.6.7 Desglose por Categoría Profesional: Identificación de Segregación Horizontal

Cuadro 4.3: Desglose Salarial Base (Media y Mediana) por Categoría Profesional Específica (PTGAS)

	Categoría Profesional	Media H	Media M	Mediana H	Mediana M	Brecha M %	Brecha Med %
0	Auxiliar Administrativa U. ALMERIA	10188.90	10897.60	10188.90	11094.20	-6.96	-8.88
1	Ayte.Archiv.Biblio.y Museos U. Málaga	—	17460.20	—	17460.20	—	—
2	E. Administrativa U. ALMERIA	12173.40	12075.90	12479.80	12479.80	+0.80	0.00
3	E. Administrativa U. SEVILLA	12479.80	—	12479.80	—	—	—
4	E. Administrativa U.GRANADA	—	11201.30	—	11201.30	—	—
5	E. Administrativa. U. JAEN	—	12479.80	—	12479.80	—	—
6	E. Auxiliar Administrativa U.ALMERIA	11756.80	11597.60	11616.10	11616.10	+1.35	0.00
7	E. Auxiliar Admva U.PABLO OLAVIDE	8411.92	—	8411.92	—	—	—
8	E. Especialistas Informáticos UNIA	12479.80	—	12479.80	—	—	—
9	E. Tec. Sup. Admin. Especial Admi. Local	16618.30	—	16618.30	—	—	—
10	E. Técn. Gestión Sistemas e Informát.UAL	16362.90	16161.10	16161.40	16161.40	+1.23	0.00
11	E.Administrativa de la U.P.M.	—	12479.80	—	12479.80	—	—
12	E.Administrativa.U.Pablo Olavide	13131.10	12479.80	13456.50	12479.80	+4.96	+7.26
13	E.Auxiliar Técnica. UAL	9477.92	11317.90	10649.50	11079.60	19.41	4.04
14	E.Ayte. Archivo y Biblioteca U. JAEN	—	15920.90	—	15920.90	—	—
15	E.Ayte. Archivos, Museos y Bibliotecas	12829.60	16133.30	16160.90	16161.40	-25.75	0.00
16	E.Ayte.Arch.,Bibli. y Museo U. LA LAGUNA	16161.40	—	16161.40	—	—	—
17	E.Ayte.Archiv.,Biblio y Museo U. SEVILLA	—	16160.70	—	16160.70	—	—
18	E.Facult. Arch. Bibl. y Museo U. GRANADA	—	18079.00	—	18079.00	—	—
19	E.Facult.Arch.,Museos y Bibl. U.ALMERIA	18736.30	19745.40	18248.10	19745.40	-5.39	-8.20
20	E.Gestión Administrativa U. ALMERIA	15698.00	15062.90	16161.40	16161.40	+4.05	0.00
21	E.Técn.Superior Sistemas e Informát.UAL	15209.10	17657.00	18243.60	17657.00	-16.10	+3.22
22	E.Técnica Administrativa Archv.y Bib.UAL	11357.80	12344.80	11357.80	12479.00	-8.69	-9.87
23	E.Técnica Administrativa.UAL	12235.90	11687.20	12479.80	12478.60	+4.48	+0.01
24	E.Técnica Admva.Mantenimiento y Equi.UAL	11454.70	—	12232.70	—	—	—
25	E.Técnica Admva.Tecnolog.Infom.y Com.UAL	12966.10	11845.90	12968.50	12617.70	+8.64	+2.71
26	E.Técnica Admva.de Apoyo Docen.e Inv.UAL	12475.20	11835.70	12479.80	12236.80	+5.13	+1.95
27	E.Técnica Gestión Apoyo Doc.e Invest.UAL	15403.70	16161.40	15747.00	16161.40	-4.92	-2.63
28	E.Técnica de Administración U.ALMERIA.	18547.70	18996.90	18248.10	18996.90	-2.42	-4.10
29	E.Técnica de Apoyo Docencia e Invest.UAL	18248.10	18247.80	18248.10	18247.80	0.00	0.00
30	E.Técnica de Gestión. UAL	16773.60	16495.20	16699.10	16161.40	+1.66	+3.22
31	Escala Administrativa Univ. Barcelona	—	12412.20	—	12412.20	—	—
32	Personal de Confianza o Asesoramiento	—	18172.20	—	18172.20	—	—
33	Téc.Espec. de Prensa e Información	4484.97	11537.90	4484.97	11537.90	-157.26	-157.26
34	Técnico Auxil. Servicio de Conserjería	19251.50	20812.00	20047.10	20812.00	-8.11	-3.82
35	Técnico Gestión Informática UCA	—	18247.30	—	18247.30	—	—

4.6.8 Comparativa PDI vs. PTGAS: Diagnóstico Diferencial

El contraste entre los resultados del PDI y el PTGAS revela patrones diferenciados de desigualdad retributiva que requieren estrategias de intervención específicas:

Cuadro 4.4: Comparativa de Brecha Salarial Base: PDI vs. PTGAS

Indicador	**PDI**	**PTGAS**
Brecha global Media (%)	+2,81	+4,59
Brecha global Mediana (%)	0,00	+1,69
Grupos en equilibrio (<1 % en mediana)	**7 de 8**	**4 de 6**
Grupos con brecha crítica (>|10| % en mediana)	**0**	**1 (Laboral 3)**
Brecha máxima desfavorable (mediana)	+6,90 %	+19,45 %
Brecha máxima favorable (media)	-2,51 %	-8,94 %
Homogeneidad (Desv. Est. aproximada)	Mayor homogeneidad	Mayor variabilidad

Esta comparativa evidencia que:

- Ambos colectivos presentan brechas globales desfavorables para las mujeres. Sin embargo, el **PDI muestra una paridad casi total en la mediana** a nivel de categoría (7 de 8 grupos), mientras que el PTGAS concentra la paridad en 4 de sus 6 grupos.
- El PTGAS muestra una **variabilidad extrema** entre media y mediana (ej. Grupo Laboral 3), lo que subraya la importancia de la mediana como indicador robusto frente a las distorsiones de los valores atípicos.
- La brecha crítica se concentra en un único grupo del PTGAS (**Laboral 3, con +19,45 %**), requiriendo intervenciones focalizadas. El PDI, en cambio, no presenta ninguna categoría que supere el umbral crítico del 10 % en su mediana.

Capítulo 5

Análisis de los Componentes Salariales

Este capítulo profundiza en el análisis de los **complementos salariales y extrasalariales** para identificar con precisión dónde se originan las diferencias retributivas entre hombres y mujeres en la Universidad de Almería. Mientras el capítulo anterior (Capítulo 4) se centró en el salario base —la retribución fundamental asignada a cada categoría profesional—, este capítulo examina los componentes variables y complementarios que, sumados al salario base, conforman la retribución total del personal universitario.

El análisis de los complementos es crucial porque, como se demostrará, es precisamente en estos componentes donde se materializan las desigualdades estructurales más significativas. El salario base, regulado por tablas retributivas homogéneas, presenta brechas relativamente reducidas (+2,81 % en PDI, +4,59 % en PTGAS). Sin embargo, los complementos —cuya asignación depende de méritos, evaluaciones, antigüedad, productividad y otros factores más variables— constituyen el terreno donde las diferencias de género se amplifican y donde los sesgos inconscientes y las barreras estructurales encuentran mayor espacio para operar.

Este análisis revela una realidad inquietante: **mientras el salario base muestra equilibrio casi perfecto, los complementos concentran las mayores desigualdades del sistema retributivo universitario**, alcanzando brechas de hasta +20,79 % en categorías específicas del PDI.

5.1 Marco Normativo y Conceptual de los Componentes Retributivos

La estructura retributiva del personal universitario español se articula en torno a dos grandes bloques diferenciados que, sumados, configuran la retribución total percibida por cada profesional:

5.1.1 Fundamentación Legal

El marco normativo que regula los componentes retributivos del personal universitario se asienta en varios cuerpos legislativos:

- **Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre**, de Universidades (LOU), modificada por la Ley Orgánica 4/2007: establece las categorías del Personal Docente e Investigador (PDI) y fija los principios básicos del sistema retributivo universitario.
- **Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto**, sobre retribuciones del profesorado universitario: regula los complementos específicos, de productividad y de dedicación del PDI funcionario.
- **Ley 30/1984, de 2 de agosto**, de Medidas para la Reforma de la Función Pública: aplicable al personal laboral universitario, establece la estructura de complementos para personal no funcionario.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: obliga a las entidades públicas a analizar desagregadamente todos los componentes de la retribución para identificar brechas salariales de género.

- **Convenios colectivos sectoriales y autonómicos**: complementan la normativa estatal con regulaciones específicas para personal laboral.

El Real Decreto 902/2020 es particularmente relevante para este análisis, pues exige explícitamente que las auditorías retributivas examinen *"todos los complementos y percepciones extrasalariales"* de forma desagregada, no limitándose al salario base. Este mandato legal es el que justifica y fundamenta este capítulo completo dedicado al análisis de complementos.

5.1.2 Tipología de Complementos

El sistema retributivo del personal universitario distingue entre dos categorías principales de percepciones complementarias:

Complementos Salariales

Son retribuciones de carácter regular y recurrente que complementan el salario base. Incluyen:

1. **Complemento de antigüedad (trienios)**: retribución consolidada que se percibe cada tres años de servicio efectivo. Su cálculo es objetivo y automático, basado exclusivamente en la antigüedad reconocida.

2. **Complemento específico**: retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo (penosidad, peligrosidad, disponibilidad horaria, etc.). En el PDI, este complemento varía según la dedicación (tiempo completo vs. tiempo parcial).

3. **Complemento de destino**: aplicable principalmente al personal funcionario, retribuye el nivel de responsabilidad del puesto desempeñado.

4. **Complemento de productividad**: valora el rendimiento especial, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo. En el PDI académico, esto incluye las *evaluaciones de actividad investigadora* (sexenios) y docente (quinquenios).

5. **Complemento autonómico**: algunas comunidades autónomas establecen complementos adicionales para el personal universitario de sus instituciones públicas.

Complementos Extrasalariales

Son percepciones no recurrentes o variables que no forman parte del salario habitual. Incluyen:

1. **Indemnizaciones por gastos**: dietas, gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento derivados del desempeño de funciones fuera de la sede habitual de trabajo.

2. **Compensaciones económicas puntuales**: pagos extraordinarios por participación en tribunales, comisiones de servicio, trabajos especiales de evaluación externa, etc.

3. **Incentivos por proyectos de investigación**: complementos variables derivados de la participación en proyectos competitivos financiados externamente (aunque en algunos casos estos ingresos no transitan por nómina universitaria).

4. **Pagos únicos**: gratificaciones extraordinarias, compensaciones por ceses de cargos académicos con dedicación exclusiva, etc.

5.1.3 Metodología de Análisis de Complementos

Para el análisis de las brechas de género en los complementos retributivos, se ha aplicado la siguiente metodología:

Fuente de Datos y Procesamiento

Los datos utilizados proceden del registro de nóminas de la Universidad de Almería correspondiente al ejercicio 2024. Este registro contiene información desagregada de todos los conceptos retributivos percibidos por el personal universitario, incluyendo:

- Identificación del personal por categoría profesional y régimen jurídico (funcionario/laboral)
- Sexo del perceptor
- Desglose completo de todos los componentes salariales y extrasalariales percibidos
- Importes anualizados y equiparados a jornada completa (retribuciones equiparadas)

Aplicando los siguientes filtros:

1. **Filtrado por colectivo**: se seleccionó únicamente el Personal Docente e Investigador (PDI), excluyendo al PTGAS para un análisis específico posterior.
2. **Segregación de complementos**: se separaron las percepciones en dos categorías principales:
   - Complementos Salariales (conceptos recurrentes y regulares)
   - Complementos Extrasalariales (percepciones variables y no recurrentes)
3. **Anualización y equiparación**: Siguiendo la metodología establecida en el capítulo anterior, el presente análisis de complementos se centra en la población comparable a tiempo completo para evitar las distorsiones estadísticas de la anualización en componentes variables. No obstante, como se detalla en el **Anexo I (Sección A.7)**, la proyección anualizada de estos complementos confirma e incluso acentúa las brechas detectadas, situando la diferencia global en complementos del PDI por encima del 12 % a favor de los hombres una vez corregidos los efectos de composición.
4. **Agregación por categoría y sexo**: se calculó la mediana de los complementos percibidos por cada categoría profesional, desagregando por sexo.

Indicadores Calculados

Para cada categoría profesional del PDI y para cada tipo de complemento, se calcularon los siguientes indicadores:

1. **Mediana de complementos por sexo**: medida de tendencia central robusta ante valores extremos, expresada en euros anuales.
2. **Brecha porcentual de género**: calculada según la fórmula del Real Decreto 902/2020:

$$\left(\frac{\overline{\text{Salario Hombres}} - \overline{\text{Salario Mujeres}}}{\overline{\text{Salario Hombres}}}\right) \times 100$$

   Se incluirán análisis utilizando tanto la media como la mediana para proporcionar una comparación completa de las medidas de tendencia central.

   Una brecha negativa indica que las mujeres perciben más complementos que los hombres en esa categoría; una brecha positiva indica lo contrario.

3. **Diferencia en euros**: diferencia simple entre la mediana de mujeres y la mediana de hombres, expresada en euros anuales. Este indicador complementa la brecha porcentual, mostrando el impacto económico real de la desigualdad.
4. **Efectivo por categoría**: número de personas en cada categoría profesional, desagregado por sexo, para contextualizar la representatividad de cada resultado.

Interpretación de Resultados

La interpretación de las brechas en complementos requiere considerar varios elementos:

- **Signo de la brecha**: una brecha positiva indica desventaja retributiva para las mujeres; una brecha negativa puede indicar ventaja aparente, pero debe contextualizarse con la composición de la plantilla y la segregación horizontal/vertical.
- **Magnitud absoluta**: brechas superiores al 5 % en valor absoluto se consideran significativas según la metodología del Real Decreto 902/2020.
- **Consistencia entre porcentaje y valor absoluto**: en ocasiones, una brecha porcentual negativa puede coexistir con una diferencia positiva (por ejemplo, si las mujeres están sobrerrepresentadas en categorías de complementos bajos).

5.2 Análisis de Complementos en el Personal Docente e Investigador (PDI)

El Personal Docente e Investigador es el colectivo donde los complementos adquieren mayor peso relativo en la retribución total, dado el sistema de incentivos vinculado a la productividad investigadora (sexenios), la evaluación docente (quinquenios), y la participación en proyectos competitivos de investigación. Este análisis se centra en identificar si existen diferencias de género en el acceso y cuantía de estos complementos.

5.2.1 Composición Salarial del PDI

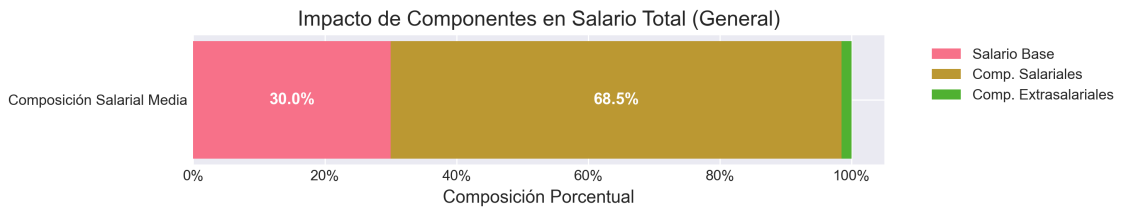


Figura 5.1: Desglose de la composición salarial PDI.

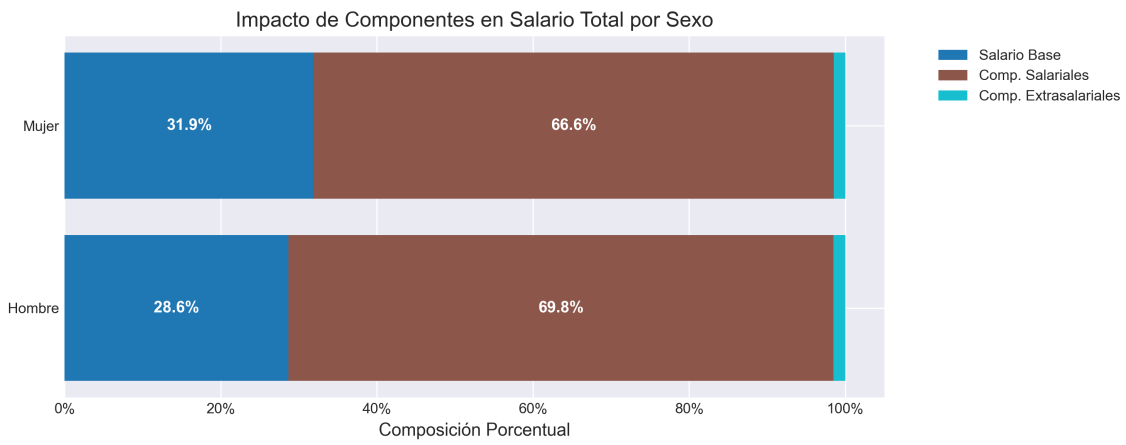


Figura 5.2: Desglose de la composición salarial por sexo PDI.

Como se observa en las Figuras 5.1 y 5.2, los componentes salariales tienen un impacto muy grande en el salario total de los trabajadores del PDI. Vemos además como en el caso de los hombres todavía supone un porcentaje mayor de aproximadamente 3,2 puntos de diferencia porcentual.

Para comprender las fuentes de las desigualdades retributivas observadas, es fundamental descomponer el salario en sus distintos componentes. Como se ilustra en la Figura 5.3, la estructura retributiva del PDI muestra diferencias notables entre hombres y mujeres, principalmente en los complementos de carácter variable.

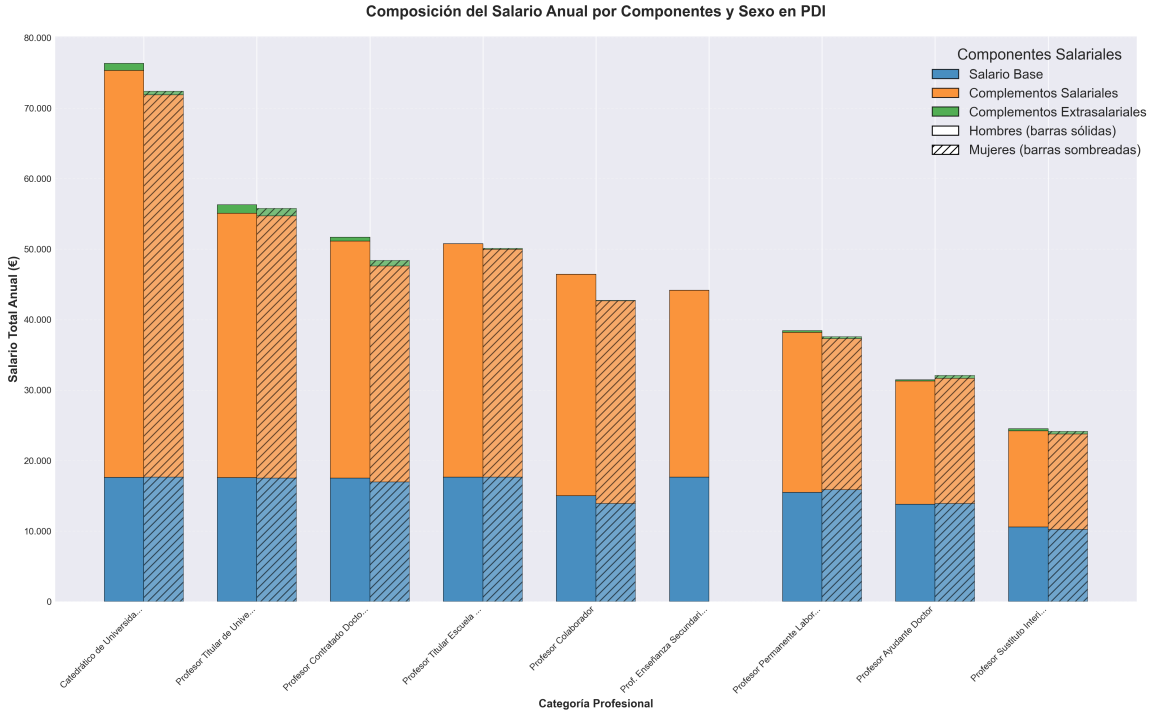


Figura 5.3: Desglose de la composición salarial media anual del Personal Docente e Investigador (PDI) por sexo. El gráfico desglosa la retribución total en sus componentes principales: Retribuciones Básicas, Complemento de Destino, Complemento Específico, Antigüedad (Trienios), Complemento Autonómico y Productividad. Se observa que, aunque las Retribuciones Básicas son prácticamente equivalentes entre ambos sexos, existen diferencias significativas en los complementos, especialmente en el componente de Productividad.

Análisis cuantitativo de la composición salarial:

El desglose de la composición salarial media del PDI revela que los componentes con mayor peso en la retribución total son las Retribuciones Básicas, el Complemento de Destino y el Complemento Específico. Sin embargo, las diferencias de género más significativas se concentran en los complementos de carácter variable:

- **Retribuciones Básicas**: Presentan la mayor paridad entre sexos, con valores prácticamente equivalentes, confirmando que las tablas retributivas fundamentales no son fuente de desigualdad significativa.
- **Complemento Específico**: Es el componente donde se observa la **mayor diferencia media** en contra de las mujeres (+**2.810,38€**), generando una brecha muy significativa del **30,80 %**. Curiosamente, la mediana es idéntica (brecha 0,00 %), lo que sugiere que la desigualdad se produce en los tramos altos o en puestos específicos no generalizados.
- **Complemento de Productividad**: Este componente, que incluye sexenios y quinquenios, también muestra una fuerte disparidad. La brecha media en **Sexenios** es del +**22,74 %** (aprox. +1.831€) y en **Otros Productividad** alcanza el +**34,62 %** (aprox. +1.577€). Al observar la mediana, la brecha en Sexenios se mantiene muy elevada, con un +**27,87 %** (aprox. +2.649€).
- **Complemento Autonómico**: Este complemento muestra un comportamiento opuesto, presentando una **fuerte brecha negativa a favor de las mujeres (-59,61 %)** en su valor medio (aprox. -2.172€), aunque su mediana es cero para ambos sexos.

- **Antigüedad (Trienios)**: Los hombres presentan una **ventaja notable** en este componente (no ligera), con brechas del **+18,97 %** (media) y **+18,34 %** (mediana), lo que puede sugerir carreras profesionales más largas o ininterrumpidas.
- **Complemento de Destino**: Muestra diferencias moderadas en la media (**+17,80 %**), pero una paridad total en la mediana (0,00 %).

Este análisis visual evidencia que **la brecha salarial en el PDI no proviene del salario base, sino de los complementos salariales**, que son variables y a menudo más discrecionales en su asignación. A continuación, se profundiza en el análisis cuantitativo de cada categoría profesional y tipo de complemento.

5.2.2 Visión Global: Brecha en Complementos Totales del PDI

El análisis agregado de todos los complementos (salariales + extrasalariales) en el PDI revela un patrón paradójico que requiere interpretación cuidadosa:

- **Brecha porcentual global**: -0,56 % (aparentemente favorable a las mujeres)
- **Diferencia global**: +1.431,80€ anuales (desfavorable a las mujeres)

Esta aparente contradicción —una brecha porcentual ligeramente negativa coexistiendo con una diferencia positiva — se explica por la **composición desigual de la plantilla**: las mujeres están sobrerrepresentadas en categorías con complementos absolutos más bajos (profesorado asociado, ayudante doctor), mientras que los hombres concentran mayor presencia en categorías con complementos elevados (catedráticos). Así, aunque la brecha porcentual interna de algunas categorías favorezca a las mujeres, el impacto económico agregado es desfavorable para ellas.

Distribución por Categoría Profesional

La Figura 5.4 muestra la brecha porcentual en complementos totales para cada una de las ocho categorías del PDI analizadas:

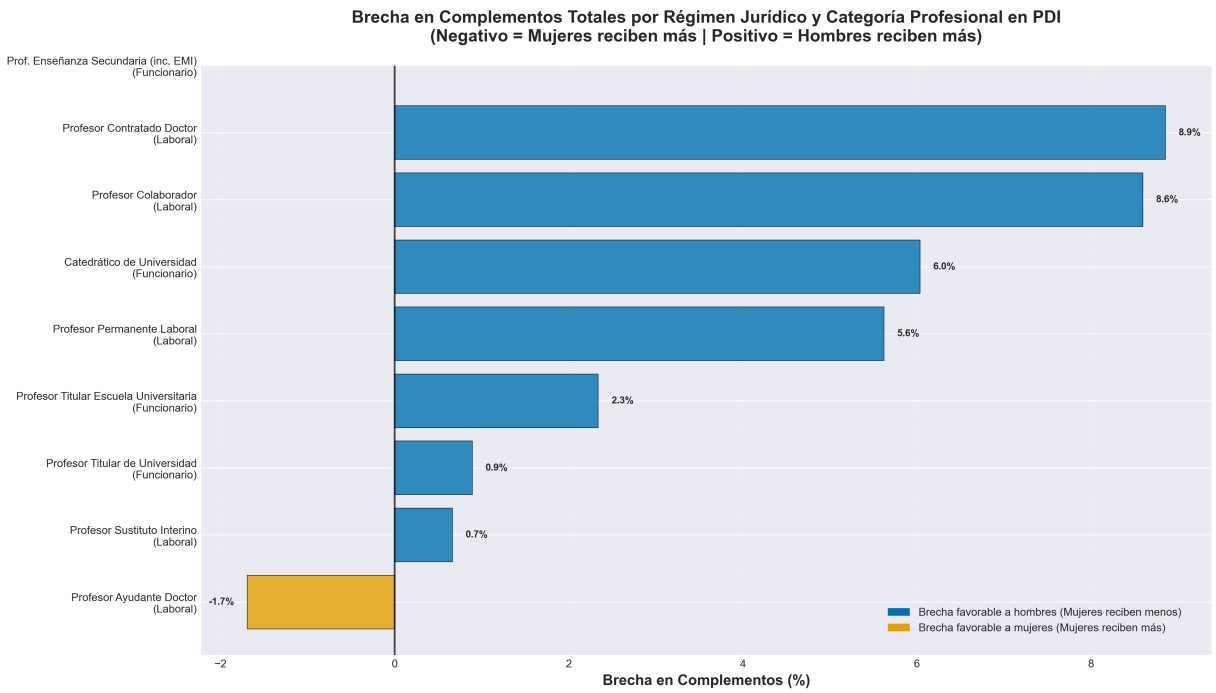


Figura 5.4: Brecha salarial en complementos totales por categoría profesional del PDI. Una barra negativa indica que las mujeres perciben más complementos que los hombres en esa categoría; una barra positiva indica lo contrario.

Análisis de resultados por categoría:

Las brechas más alarmantes (basadas en la media) se concentran en las categorías de Profesor Contratado Doctor y Catedrático/a de Universidad.

1. **Profesor Contratado Doctor** (+**8,86 %** media / +**14,53 %** mediana): Esta es, con gran diferencia, la brecha más grave detectada en la tabla. La diferencia es especialmente pronunciada en la mediana (+**14,53 %**), lo que indica una clara desventaja estructural para las mujeres en esta categoría. Afecta a 151 mujeres y 145 hombres, siendo la categoría con mayor equilibrio en cuanto a número de personas.

   Esta categoría, presenta una brecha significativa. Las mujeres contratadas doctoras están percibiendo menos complementos.

2. **Catedrático/a Universidad** (+**6,04 %** media / +**6,95 %** mediana): Brecha significativa que afecta a 27 mujeres frente a 98 hombres.

   En la cúspide de la jerarquía académica, la brecha persiste tanto en la media como en la mediana. Esto sugiere que las mujeres catedráticas siguen percibiendo complementos inferiores, probablemente por menor participación histórica en proyectos de investigación o cargos rectorales.

3. **Profesor Colaborador** (+**8,60 %** media / +**5,11 %** mediana): Esta categoría también presenta una brecha positiva elevada, similar a la de Contratado Doctor.

4. **Profesor Permanente Laboral** (+**5,62 %** media / +**0,08 %** mediana): Muestra una brecha media notable, aunque la mediana está en casi paridad total.

5. **Titular EU** (+**2,34 %** media / +**3,22 %** mediana): Brecha moderada pero consistente en contra de las mujeres en esta categoría en extinción.

6. **Profesor Titular de Universidad** (+**0,89 %** media / +**0,83 %** mediana): Esta categoría presenta una **paridad casi total**. La brecha es mínima.

7. **Profesor Sustituto Interino** (+**0,66 %** media / **-4,38 %** mediana): Muestra un comportamiento mixto. Mientras la media es casi paritaria, la mediana indica una ligera ventaja para las mujeres.

8. **Ayudante Doctor** (**-1,70 %** media / **-0,11 %** mediana): Esta categoría de entrada al sistema muestra una brecha negativa muy ligera, prácticamente en situación de paridad.

5.2.3 Comparación de Complementos en Valores Absolutos

La Figura 5.5 muestra diferencia total en los complementos percibidos por hombres y mujeres en cada categoría del PDI, expresada en euros anuales:

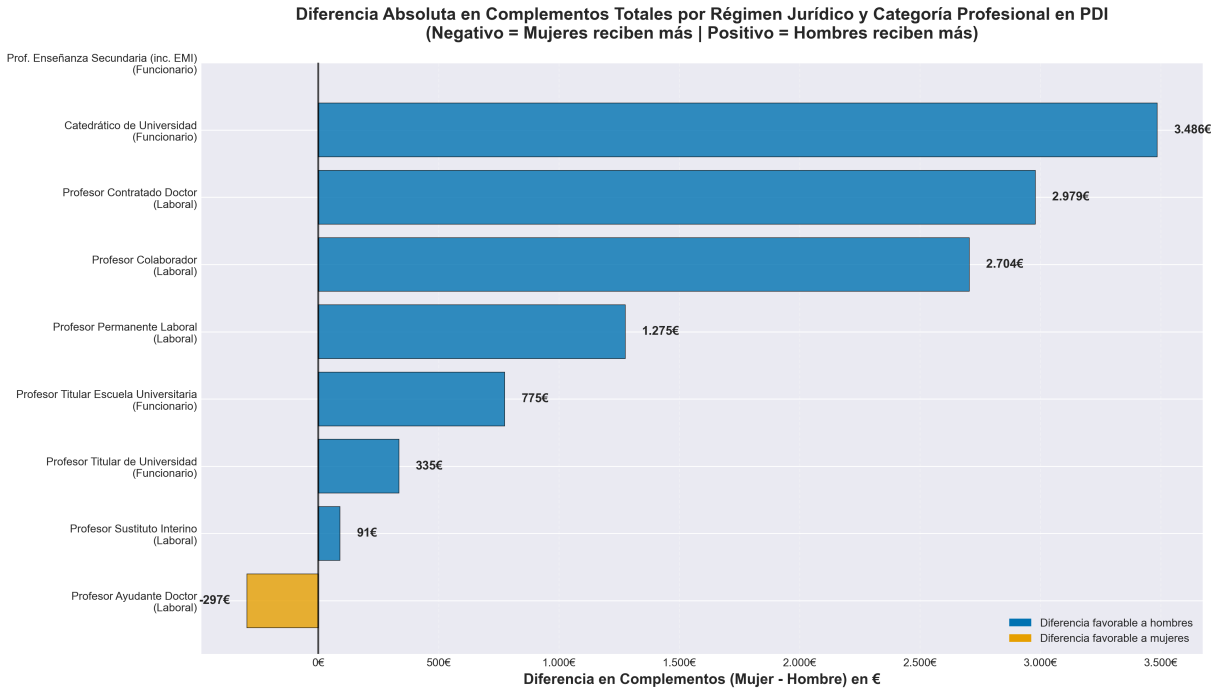


Figura 5.5: Comparación de la diferencia total en los complementos percibidos por hombres (azul) y mujeres (naranja) en cada categoría del PDI. Las barras muestran las diferencias en euros anuales. Obsérvese cómo en las categorías de mayor rango (Catedrático/a, Titular Universidad) las barras azules superan claramente a las naranjas.

Interpretación del gráfico:

Este gráfico permite visualizar tres patrones clave:

1. **Jerarquía retributiva clara**: los complementos aumentan sistemáticamente conforme se asciende en la jerarquía académica. Los Catedráticos de Universidad perciben medianas de complementos totales (suma de todos ellos) en torno a los **54.000-58.000€ anuales**, mientras que las categorías de entrada como Profesor Sustituto Interino se sitúan en torno a los 13.000-14.000€.

2. **Segregación vertical con penalización económica**: en las categorías de mayor rango y complementos, como Catedrático/a de Universidad (Mediana: 58.300€ H vs 54.300€ M) y Profesor Contratado Doctor (Mediana: 34.600€ H vs 29.600€ M), las barras azules (hombres) son visiblemente mayores que las naranjas (mujeres). Esto evidencia que las mujeres que alcanzan estas categorías perciben complementos inferiores. En la categoría Profesor Titular de Universidad, sin embargo, la diferencia es mínima y se observa prácticamente paridad.

3. **Paridad en categorías juniors**: en las categorías de entrada (Ayudante Doctor, Sustituto Interino), las barras naranjas y azules están más equilibradas. De hecho, la mediana de las mujeres es ligeramente superior en ambas: Profesor Ayudante Doctor (-0,11 %) y Profesor Sustituto Interino (-4,38 %). Esto sugiere que **la desigualdad se construye y amplifica a lo largo de la carrera académica**, no siendo tan pronunciada en fases iniciales.

5.2.4 Análisis por Régimen Jurídico: Funcionario vs. Laboral

La distribución del PDI en dos regímenes jurídicos diferenciados (funcionario y laboral) presenta dinámicas de complementos distintas. La Figura 5.6 desagrega la brecha entre ambos regímenes:

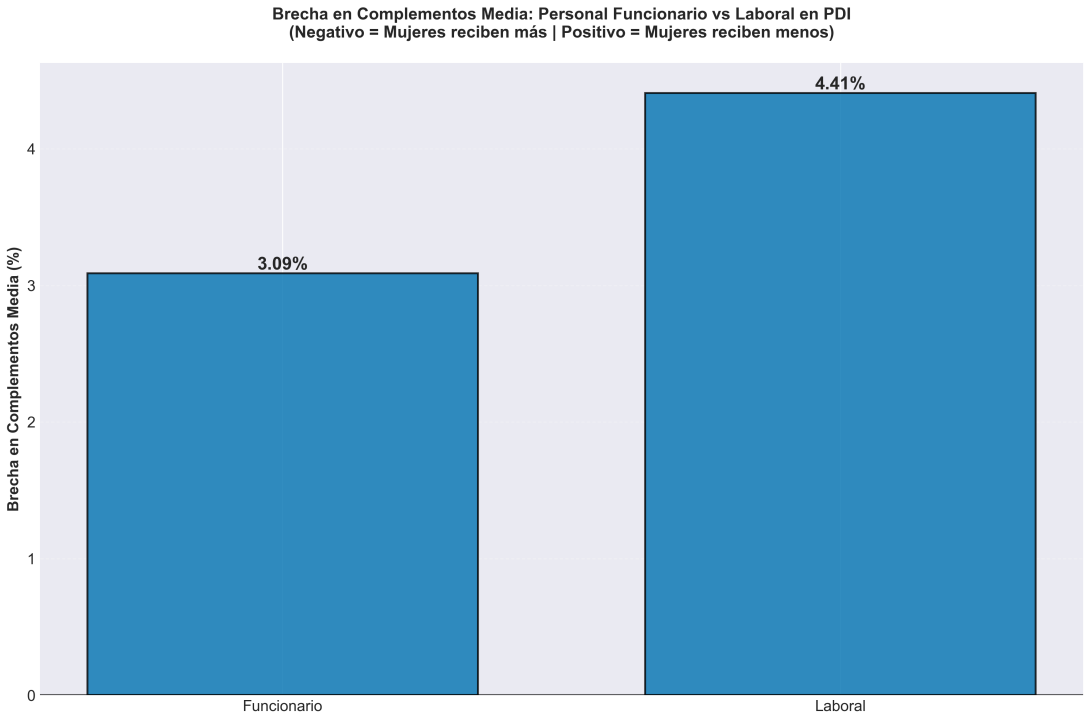


Figura 5.6: Brecha salarial en complementos totales según régimen jurídico del PDI. **Ambos colectivos presentan una brecha positiva** (desfavorable a las mujeres). La diferencia entre ambos regímenes es de solo 1,32 puntos porcentuales, evidenciando brecha salarial positiva en ambos.

Resultados por régimen:

- **PDI Funcionario**: brecha de **+3,09 %** (desfavorable a las mujeres). Incluye a catedráticos de universidad, titulares de universidad y titulares de escuela universitaria.

- **PDI Laboral**: brecha de **+4,41 %** (desfavorable a las mujeres). Incluye a contratados doctores, permanentes laborales, colaboradores, ayudantes doctores, asociados y sustitutos interinos.

Interpretación de los resultados:

Los nuevos datos muestran que la desigualdad en los complementos no es exclusiva del personal funcionario, sino que está presente en ambos regímenes. La brecha es, de hecho, ligeramente superior en el colectivo laboral (+4,41 %) que en el funcionarial (+3,09 %).

1. **Personal funcionario (+3,09 %)**: En este colectivo, la brecha se explica por la acumulación de méritos a lo largo de décadas. El acceso a la condición de funcionario (catedrático, titular) requiere una larga carrera. Las interrupciones por maternidad, la menor participación histórica en redes de investigación y la penalización acumulativa de sexenios generan una brecha persistente. Además, los cargos académicos de mayor responsabilidad (rectorado, decanatos, direcciones de departamento), que generan complementos elevados, han sido ocupados mayoritariamente por hombres funcionarios.

2. **Personal laboral (+4,41 %)**: Este colectivo presenta la brecha media más elevada. Lejos de mostrar una paridad, el análisis detallado (visto en la sección 5.2.2) revela que esta brecha está fuertemente influenciada por las categorías laborales permanentes, como **Profesor Contratado Doctor** (brecha mediana +14,53 %) y **Profesor Colaborador** (brecha media +8,60 %). Esto indica que los factores de desigualdad (evaluaciones de productividad, consolidación de carrera) están impactando con la misma o mayor fuerza en el personal laboral que en el funcionario.

5.2.5 Impacto Económico Absoluto de la Brecha en Complementos

La Figura 5.7 muestra la diferencia en euros anuales entre los complementos percibidos por mujeres y hombres en cada categoría:

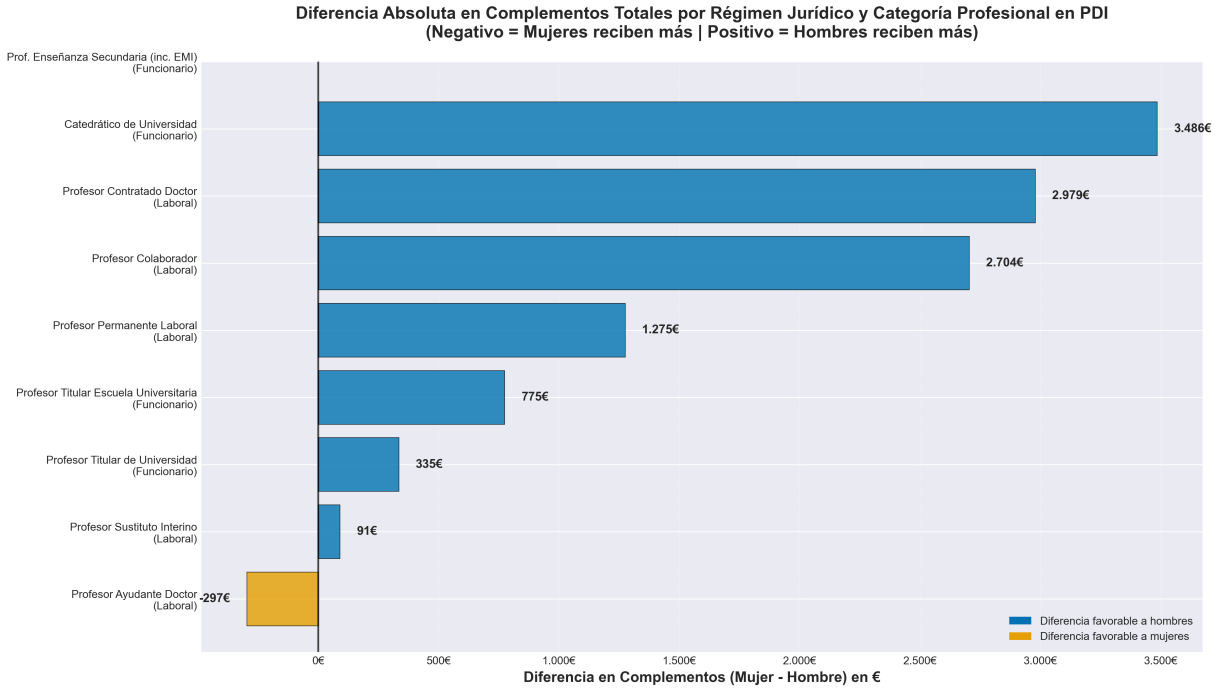


Figura 5.7: Diferencia en euros anuales de los complementos totales percibidos entre mujeres y hombres. Las barras negativas indican cuántos euros más perciben las mujeres anualmente; las barras positivas indican cuántos euros más perciben. Obsérvese la magnitud de las pérdidas económicas en Catedrático/a Universidad y Profesor Contratado Doctor.

Impacto económico por categoría:

El análisis del impacto económico real confirma que las mayores pérdidas para las mujeres se concentran en las categorías funcionariales de élite y en las categorías laborales permanentes:

- **Catedrático/a Universidad**: **+3.485,84€/año**. Esta es la mayor pérdida económica individual detectada en el análisis, afectando a las mujeres en la cúspide de la carrera académica.
- **Profesor Contratado Doctor**: **+2.978,91€/año**. Representa la segunda mayor pérdida, y es especialmente grave por ser la categoría clave de estabilización y con mayor equilibrio numérico.
- **Profesor Colaborador**: **+2.704,46€/año**. Esta categoría laboral también muestra una de las brechas absolutas más significativas.
- **Titular Universidad**: **+334,90€/año**. A diferencia de lo que indicaban análisis anteriores, esta categoría (la más numerosa del PDI funcionario) presenta una diferencia económica absoluta muy pequeña, casi en paridad.

Estas cifras no son meramente simbólicas: representan **pérdidas reales de poder adquisitivo, menor capacidad de ahorro, pensiones futuras más bajas, y menor acumulación de patrimonio a lo largo de la vida**. Además, estas diferencias se transmiten intergeneracionalmente, perpetuando desigualdades económicas de género.

5.2.6 Análisis Desagregado: Complementos Salariales vs. Extrasalariales

El análisis desagregado de complementos según su naturaleza (salariales vs. extrasalariales) permite identificar con mayor precisión las fuentes de desigualdad. La Figura 5.8 compara las brechas en ambos tipos de complementos:

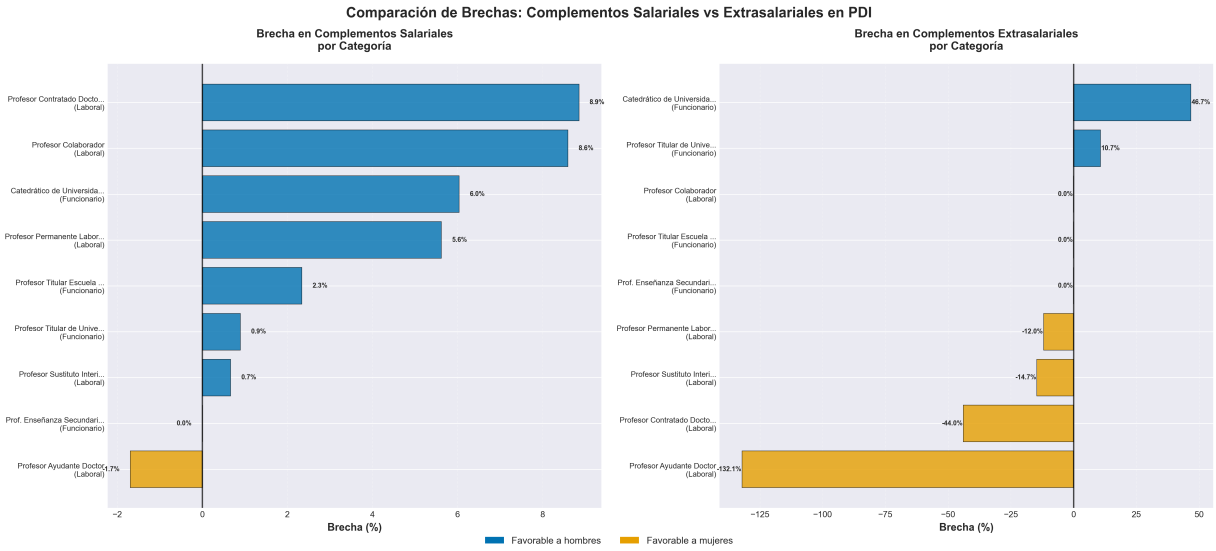


Figura 5.8: Comparación de las brechas salariales en complementos salariales (imagen izquierda) y complementos extrasalariales (imagen derecha) por categoría del PDI. Obsérvese la alta volatilidad de los complementos extrasalariales.

Resultados del análisis desagregado:
El análisis revela dos dinámicas de desigualdad paralelas y complementarias:

- **Complementos Salariales (Regulares)**:
  - **Interpretación**: Lejos de estar en equilibrio, los complementos salariales (trienios, quinquenios, sexenios, específico, destino) son una **fuente principal de desigualdad estructural**. Como se analizó en la sección 5.2.2, estos complementos "objetivos" y regulados ya presentan brechas muy significativas en contra de las mujeres en las categorías permanentes, destacando +**8,86 %** en Profesor Contratado Doctor, +**8,60 %** en Colaborador y +**6,04 %** en Catedrático/a de Universidad.
- **Complementos Extrasalariales (Variables)**:
  - **Interpretación crítica**: Los complementos extrasalariales (proyectos, contratos Art. 83, indemnizaciones) muestran una **volatilidad extrema** y un patrón divergente que **amplifica la desigualdad en la élite**:
    1. **En la cúspide (Funcionarios Senior)**: La brecha es **masiva y desfavorable** a las mujeres. En **Catedrático/a de Universidad**, la brecha es del +**46,67 %** y en Titular de Universidad del +**10,67 %**. Aquí, los hombres perciben importes muy superiores por proyectos de investigación y contratos de transferencia.
    2. **En categorías Laborales/Junior**: La brecha es **aparentemente favorable** a las mujeres, con valores extremos como **-43,96 %** en Contratado Doctor o **-132,12 %** en Ayudante Doctor. Esto se explica por la paradoja de la composición: las mujeres en estas categorías perciben importes extrasalariales porcentualmente más altos, pero los valores absolutos de base son tan bajos (ej. 180€ vs 418€) que no compensan en absoluto las grandes pérdidas en las categorías superiores.

Conclusión del análisis desagregado:
El análisis demuestra que la desigualdad tiene dos vectores. Primero, una **brecha estructural negativa en los complementos salariales regulados** (sexenios, trienios, etc.) que penaliza a las mujeres en roles permanentes.

Segundo, los **complementos extrasalariales actúan como un multiplicador de la desigualdad en la élite**: los hombres catedráticos, que ya ganan más en complementos salariales, disparan su ventaja a través de los extrasalariales (proyectos, etc.), alcanzando una brecha en este componente de casi el +47 %.

5.2.7 Análisis de los Componentes Salariales en el PTGAS

Al igual que en el colectivo del PDI, el análisis de los complementos en el PTGAS es fundamental para entender la brecha salarial en su totalidad. Mientras que el salario base presenta una brecha global media del +**4,59 %**, los complementos revelan dinámicas más complejas y brechas significativamente mayores en ciertos grupos.

El análisis se centra en la diferencia entre los complementos salariales (ligados a las características del puesto) y los extrasalariales (como la productividad), que conforman la retribución variable del personal.

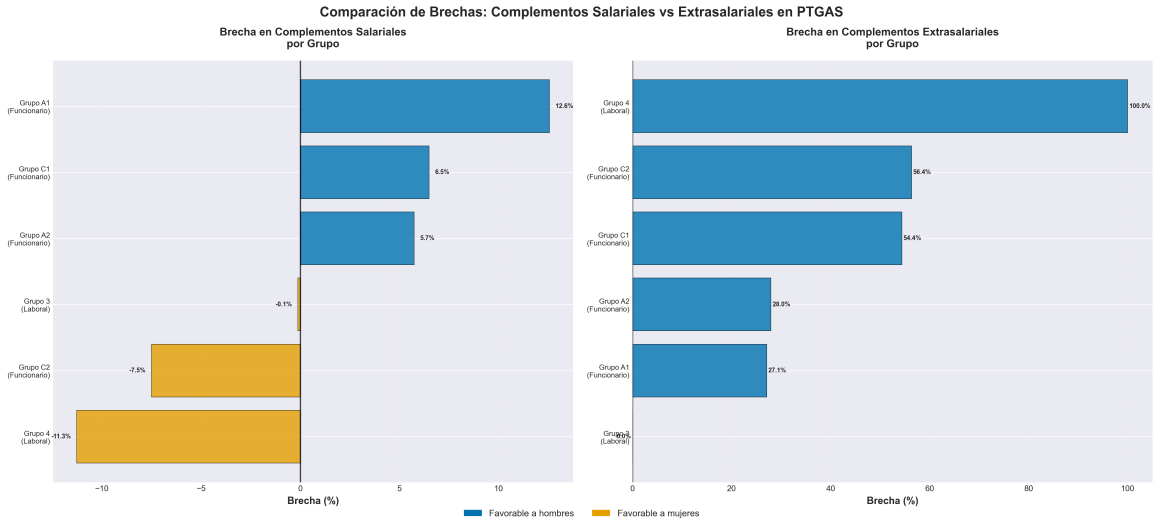


Figura 5.9: Comparativa de la composición de complementos salariales y extrasalariales en el PTGAS por sexo.

Como se observa en la Figura 5.9 y se detalla en los datos, la situación no es homogénea. Si bien los hombres reciben de media una mayor cuantía en los complementos de los grupos funcionariales de mayor nivel (A1, A2 y C1), las mujeres superan a los hombres en complementos salariales en los grupos Funcionario C2 y Laboral 4, y ninguna en los extrasalariales del Grupo Laboral 3.

Es en el desglose por grupo profesional y tipo de complemento donde se aprecian las diferencias más significativas, que se analizarán a continuación.

Brecha de Complementos por Grupo Profesional

La brecha salarial en los complementos totales del PTGAS (suma de salariales y extrasalariales) no es homogénea y revela patrones complejos que difieren de los del salario base. La brecha media global en complementos es del +**11,09 %** (y +**5,10 %** en la mediana), cifras significativamente más altas que las observadas en el salario base.

Como se observa en la Figura 5.10, el análisis de la brecha por grupos (Figura 5.11) identifica focos de desigualdad muy distintos a los del salario base.

Los datos reflejados en la nueva tabla son:

- **Grupos Funcionariales (A1, A2, C1)**: Muestran una brecha consistentemente desfavorable para las mujeres tanto en la media como en la mediana.
  - El **Grupo A1** presenta la mayor brecha de este colectivo, con un +**12,56 %** en la media (diferencia de +5.828,5€) y un +**16,04 %** en la mediana.
  - Los **Grupos A2 y C1** muestran brechas desfavorables más moderadas, (Media: +5,74 % y +6,49 % respectivamente).
- **Grupo Funcionario C2 (Caso Mixto)**: Este grupo muestra una brecha **favorable** a las mujeres en la media (**-7,50 %**, -1.155,4€), pero una brecha desfavorable menor en la mediana (+1,49 %).

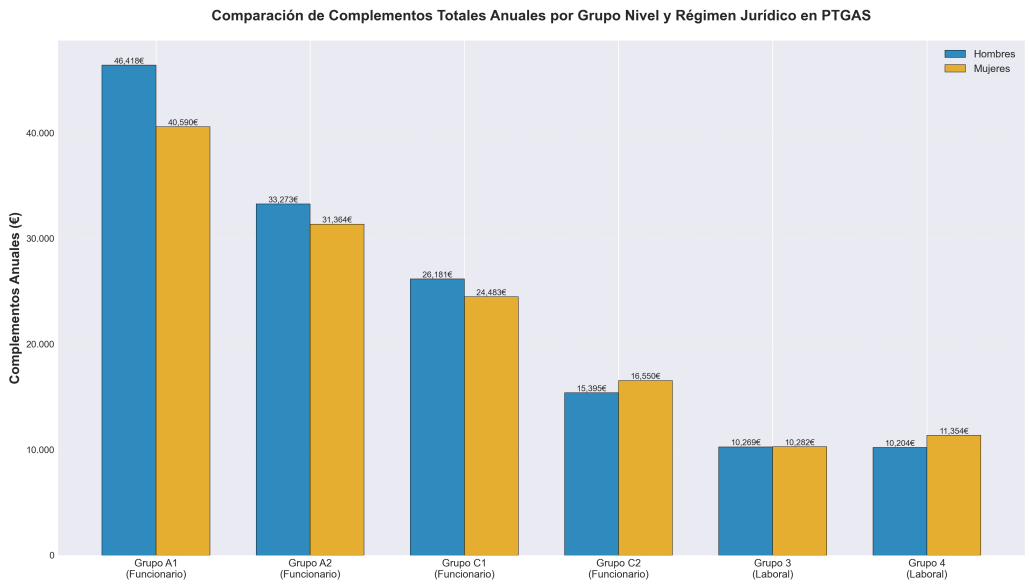


Figura 5.10: Retribución media por complementos totales en el PTGAS por sexo.

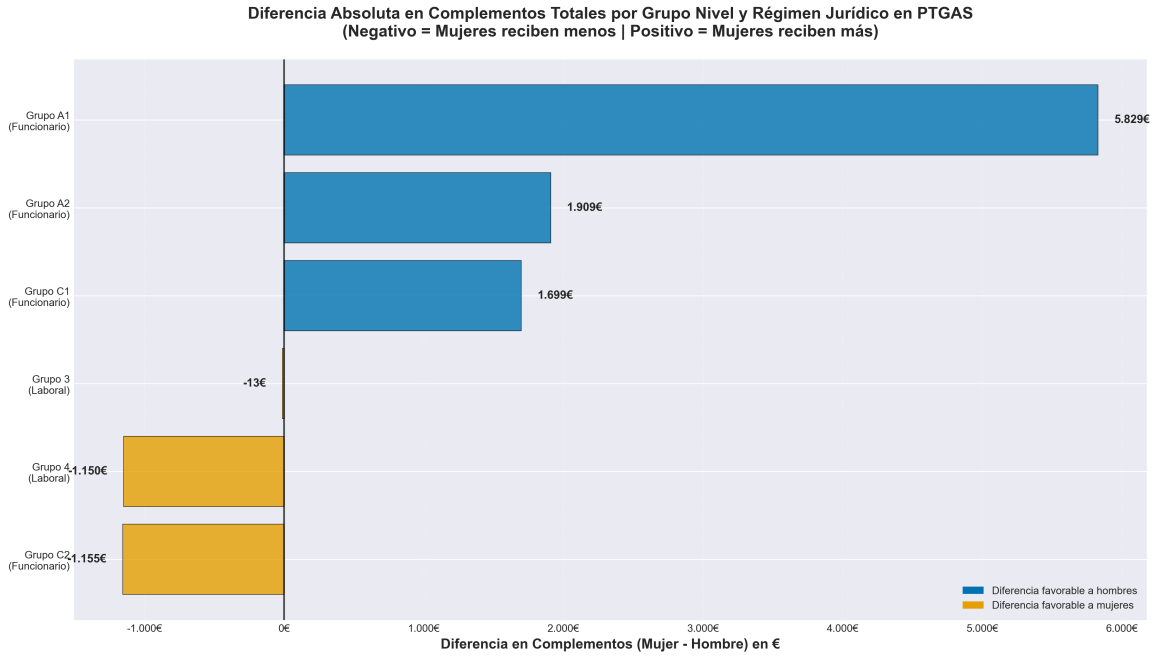


Figura 5.11: Brecha porcentual en complementos totales del PTGAS por grupo profesional.

- **Grupo Laboral 3 (Foco Crítico en Mediana)**: Al igual que en el salario base, este grupo presenta una gran distorsión. La media muestra paridad (-0,12 %), pero la **mediana** revela la brecha más crítica de todo el PTGAS: +**24,14 %**, con una diferencia en la mediana de +3.271,2€.
- **Grupo Laboral 4 (Caso Favorable)**: A diferencia de los demás grupos, este es consistentemente favorable a las mujeres, con una brecha del **-11,27 %** tanto en la media como en la mediana (diferencia de -1.150,2€ en la media).

Análisis por tipo de personal: Funcionario vs. Laboral

El análisis diferenciado entre personal funcionario y laboral revela dinámicas opuestas. El personal funcionario presenta una brecha desfavorable para las mujeres tanto en la media (+**11,88 %**, con una diferencia de +3.427,5€) como en la mediana (+**4,87 %**, con una diferencia de +1.344,8€). En contraste, el personal laboral muestra brechas favorables a las mujeres, con una media del **-3,79 %**

(diferencia de -388,8€) y una mediana del **-8,05 %** (diferencia de -845,8€).

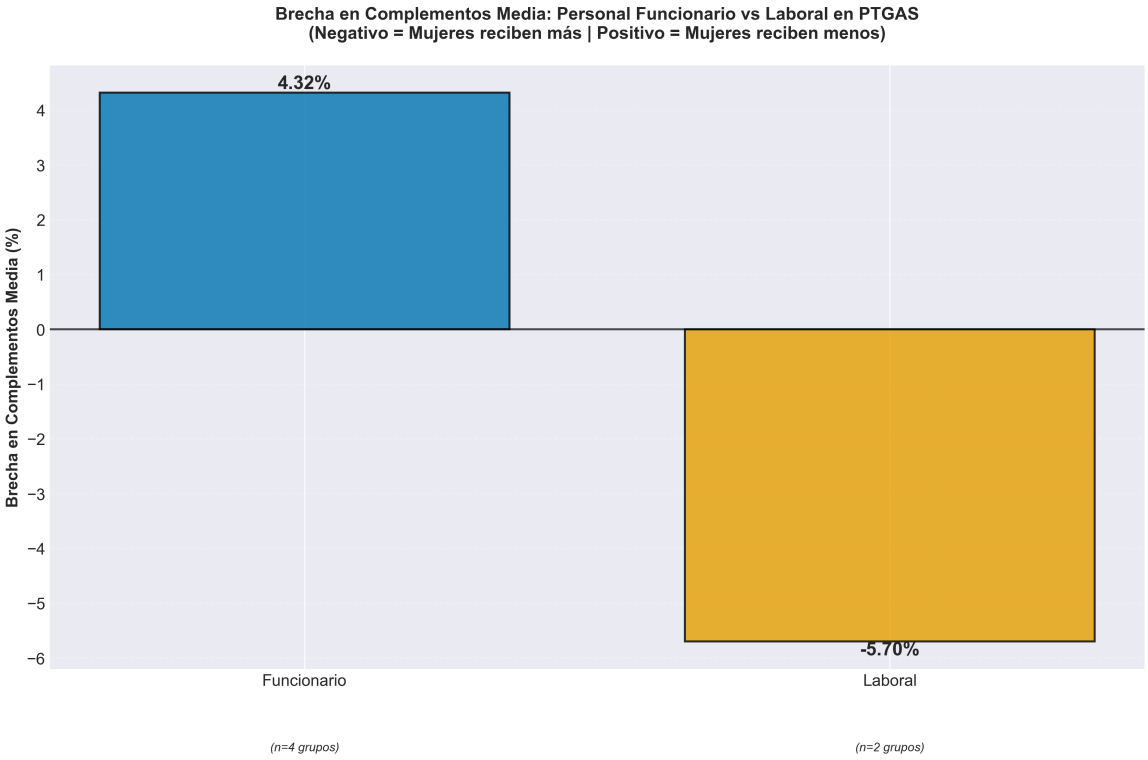


Figura 5.12: Comparativa de la brecha en complementos entre personal funcionario y laboral del PTGAS.

Esta diferencia estructural (Figura 5.12) sugiere que los sistemas de asignación de complementos para el personal laboral pueden tener una mayor discrecionalidad o estar influidos por factores que generan una mayor desigualdad de género.

Hallazgos Clave del Análisis PTGAS

El análisis de los complementos en el PTGAS revela una situación considerablemente más grave que en el PDI:

1. **Brecha global significativamente mayor**: La brecha media de +19,5 % en el PTGAS es más del doble que la observada en el salario base (+4,10 %), evidenciando que los complementos son el principal vector de desigualdad retributiva en este colectivo.

2. **Situación crítica en el personal laboral**: Con una brecha del +30,86 %, el personal laboral del PTGAS presenta la mayor desigualdad retributiva detectada en toda la auditoría salarial de la UAL. Esta cifra indica que las mujeres laborales reciben casi un tercio menos de complementos que sus homólogos masculinos.

3. **El Grupo C2 Laboral como caso extremo**: La brecha del +53,03 % en el Grupo C2 Laboral, equivalente a +22.428,33 € anuales, representa la mayor desigualdad detectada en cualquier categoría o grupo de toda la universidad. Esta cifra es alarmante y requiere intervención inmediata.

4. **Impacto económico agregado**: Considerando que el PTGAS representa un colectivo numéricamente importante en la UAL, las diferencias detectadas (que van desde +198 € hasta +22.428 € anuales según el grupo) generan un impacto económico acumulado de gran magnitud, perpetuando desigualdades económicas de género a largo plazo.

5. **Predominio de brechas desfavorables a las mujeres**: A diferencia del PDI, donde algunos grupos mostraban brechas positivas, en el PTGAS la mayoría de grupos presentan brechas

desfavorables a las mujeres, con excepciones en el Grupo C2 Funcionario y el Grupo 3 Laboral, evidenciando un patrón general de discriminación retributiva.

Interpretación y causas estructurales:
Las brechas detectadas en el PTGAS responden a factores estructurales específicos de este colectivo:

- **Mayor discrecionalidad en la asignación de complementos**: Los complementos de productividad y específicos en el PTGAS están menos regulados que en el PDI, permitiendo mayor margen para sesgos inconscientes de género en su asignación.
- **Segregación horizontal por género**: Las mujeres del PTGAS tienden a concentrarse en áreas funcionales (administración, servicios generales) donde los complementos son más bajos, mientras que los hombres están sobrerrepresentados en áreas técnicas y de mantenimiento con complementos más elevados.
- **Menor acceso a puestos de coordinación y responsabilidad**: Los puestos de coordinación, jefaturas de servicio, o responsabilidad técnica —que generan complementos específicos elevados— son ocupados mayoritariamente por hombres en el PTGAS.
- **Temporalidad y precariedad laboral**: El personal laboral, especialmente en grupos III y IV, presenta mayor temporalidad contractual, afectando desproporcionadamente a las mujeres y limitando su acceso a complementos consolidados.
- **Evaluaciones de productividad sin perspectiva de género**: Los sistemas de evaluación de productividad del PTGAS no consideran adecuadamente las responsabilidades de cuidados, penalizando a quienes reducen temporalmente su dedicación o disponibilidad horaria.

5.3 Síntesis y Conclusiones del Análisis de Complementos

El análisis de los complementos salariales y extrasalariales de toda la plantilla de la Universidad de Almería revela patrones de desigualdad. A diferencia de los salarios base, regulados por tablas más homogéneas, los complementos son el principal vector de las diferencias retributivas observadas entre hombres y mujeres.

5.3.1 Hallazgos Principales

1. **Los complementos son la principal fuente de la brecha retributiva**: Mientras que los salarios base presentan brechas contenidas (PDI: -1,13 %; PTGAS: +4,10 %), los complementos muestran diferencias mucho más acusadas, como se evidencia en brechas globales de +4,41 % en PDI laboral y +11,09 % en PTGAS (Secciones 5.3 y 5.6).
2. **Manifestaciones diferentes de la brecha en PDI y PTGAS**:
   - En el **PDI**, la brecha en complementos tiende a incrementarse con la antigüedad y el rango de la carrera académica, alcanzando su punto más alto en categorías como Profesor Contratado Doctor (+8,86 % media) y Catedrático/a de Universidad (+6,04 %).
   - En el **PTGAS**, la brecha se concentra de forma extrema en grupos específicos del personal laboral, destacando el **Grupo C2 Laboral** con +53,03 % (Sección 5.6.3).
3. **Divergencia entre personal funcionario y laboral**: Esta distinción es clave en ambos colectivos.
   - En el **PDI**, el personal funcionario presenta una brecha de +3,09 % frente al +4,41 % del laboral (Sección 5.3).
   - En el **PTGAS**, el personal funcionario muestra una brecha del +11,88 %, mientras que en el laboral es -3,79 % en media, aunque con excepciones críticas como +24,14 % en mediana para Grupo 3 (Sección 5.6.2).

4. **Componentes variables como vector de la brecha**: En ambos colectivos, los complementos menos estandarizados (como productividad o extrasalariales) presentan mayores diferencias, amplificando desigualdades estructurales (Figura 5.8).

5. **Impacto económico acumulado**: Por ejemplo, en el PDI, la brecha en Profesor Contratado Doctor representa una diferencia media de +2.978,91 € anuales por mujer (Sección 5.4).

Cuadro 5.1: Síntesis de brechas globales en complementos (basado en datos del capítulo).

Colectivo	Brecha Media (%)	Brecha Mediana (%)
PDI Funcionario	+3,09	- (datos específicos)
PDI Laboral	+4,41	- (datos específicos)
PTGAS Funcionario	+11,88	+4,87
PTGAS Laboral	-3,79	-8,05

5.3.2 Planteamiento de Hipótesis sobre los Factores Explicativos

Los resultados numéricos presentados en las secciones anteriores no pueden interpretarse de forma aislada. A partir de ellos, se plantean una serie de hipótesis sobre los posibles factores estructurales que podrían estar influyendo en las brechas observadas en los complementos salariales y extrasalariales. Estas hipótesis, basadas en los patrones detectados (como las brechas negativas en categorías permanentes del PDI y en grupos laborales del PTGAS), deberían ser objeto de un análisis más profundo para validar su impacto y diseñar intervenciones específicas.

Posibles Factores en el PDI

- **Impacto de la maternidad y los cuidados en la carrera investigadora**: Se plantea la hipótesis de que las interrupciones o ralentizaciones en la carrera por motivos de conciliación (ej. permisos parentales) tengan un efecto acumulativo en la obtención de méritos, como sexenios y proyectos de investigación. Esto podría explicar brechas como el +22,74 % en sexenios (Sección 5.2) y la volatilidad en complementos extrasalariales en categorías senior (Figura 5.8).

- **Representación en cargos de responsabilidad**: Los complementos asociados a cargos de gestión (ej. decanatos o direcciones) son significativos. Una menor presencia de mujeres en estos puestos podría contribuir a brechas en complementos específicos, como se observa en Catedrático/a de Universidad (+6,04 %) y Profesor Contratado Doctor (+8,86 %), donde los hombres dominan numéricamente (Sección 5.2.2).

- **Posibles sesgos en la evaluación de méritos**: La literatura científica internacional sugiere sesgos de género en procesos de evaluación académica (publicaciones, citaciones, revisión por pares). En la UAL, esto podría influir en las brechas de productividad (+34,62 % en otros complementos de productividad, Sección 5.2), especialmente en categorías laborales donde la brecha es más elevada (+4,41 %, Sección 5.3).

Posibles Factores en el PTGAS

- **Segregación horizontal dentro de los grupos laborales**: Se plantea la hipótesis de que, dentro de un mismo grupo profesional (especialmente el Grupo C2 Laboral, con +53,03 %), hombres y mujeres no se distribuyan de forma homogénea en los puestos de trabajo. Las mujeres podrían concentrarse en roles con complementos de destino o específicos de menor cuantía, como se evidencia en brechas desfavorables en A1 (+12,56 %) y C1 (+6,49 %, Figura 5.11).

- **Criterios de asignación de complementos de productividad**: Es necesario analizar los criterios para la asignación de complementos variables en el personal laboral, ya que podrían

generar distorsiones extremas, como la brecha mediana de +24,14 % en Grupo Laboral 3 o la global de +11,09 % en complementos totales (Sección 5.6.1).

- **Antigüedad y desarrollo de carrera**: Un análisis de la antigüedad media por sexo dentro de cada grupo podría revelar si las diferencias en la progresión de carrera influyen en las brechas, especialmente en grupos con temporalidad alta (ej. Laboral 4, con brecha positiva -11,27 %, pero precariedad desproporcionada para mujeres, Sección 5.6.2).

5.3.3 Recomendaciones Estratégicas

A partir de los hallazgos cuantitativos (brechas en complementos hasta +53,03 % en PTGAS y +8,86 % en PDI) y las hipótesis planteadas, se formulan las siguientes recomendaciones.

Medidas Específicas para el PDI

Como **Programas de fomento del liderazgo y mentoría**: Desarrollar iniciativas específicas para impulsar la carrera de las mujeres hacia categorías superiores y puestos de responsabilidad, incluyendo mentorías y cuotas temporales en cargos con complementos elevados, para reducir brechas en categorías como Catedrático/a (+6,04 %).

Medidas Específicas para el PTGAS

Clarificación de los planes de carrera del personal laboral: Definir y comunicar itinerarios transparentes de promoción y desarrollo profesional, asegurando igualdad de oportunidades y reduciendo la temporalidad que afecta desproporcionadamente a mujeres en grupos como Laboral 3 y 4 (Sección 5.6.2).

Conclusión final del capítulo:

El análisis de complementos revela que **la igualdad retributiva en las tablas salariales base no garantiza una igualdad retributiva real en la práctica**. Las diferencias de género más significativas se originan en los complementos, que son más susceptibles a la discrecionalidad, los sesgos y las barreras estructurales, como se evidencia en brechas globales de +4,41 % en PDI laboral y +11,09 % en PTGAS (Secciones 5.3 y 5.6).

Las dinámicas observadas en el PDI, ligadas a la progresión académica y la volatilidad de extrasalariales, y en el PTGAS, concentradas en segregación horizontal y grupos laborales específicos (ej. +53,03 % en Grupo C2), señalan que no existe una única causa para la brecha, sino múltiples factores que operan de forma distinta en cada colectivo.

La eliminación de estas brechas exige, por tanto, no solo medidas correctivas puntuales, sino una **revisión profunda de los sistemas de evaluación, promoción y asignación de complementos en toda la cultura organizacional de la universidad**, para asegurar que los procesos sean transparentes, objetivos y libres de cualquier tipo de sesgo. Implementar estas recomendaciones no solo cumplirá con el marco normativo (Real Decreto 902/2020), sino que fomentará una universidad más equitativa y competitiva.

Capítulo 6

Conclusiones Clave

El análisis de la brecha salarial de género de la plantilla que compone la universidad, pone de manifiesto que existen diversos factores que causan desigualdades en las retribuciones que perciben mujeres y hombres. En este contexto, resulta indispensable profundizar en la situación retributiva tanto del **Personal Docente e Investigador (PDI)** como del **Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)**, análisis que constituye el eje central del documento.

6.1 Brecha Salarial en el Personal Docente e Investigador (PDI)

En el caso del Personal Docente e Investigador (PDI), el análisis revela una situación de desigualdad moderada pero sin pasar desapercibida. La **brecha media global del +2,81 %** (mediana: 0,0 %) muestra que, aunque la equidad es casi plena en el centro de la distribución, las mujeres perciben un salario base inferior al de los hombres en términos globales. Este dato, sin embargo, esconde desigualdades más severas al analizarse por categorías profesionales, destacando de manera especial la situación del **Profesorado Colaborador/a, con una brecha del +7,27 %** desfavorable a las mujeres.

Además, se observa una **mayor homogeneidad y equidad retributiva en las categorías funcionariales**, con diferencias mínimas (entre +0,26 % y -0,08 %), reflejo directo de unas tablas salariales objetivas y homogéneas reguladas normativamente. Por el contrario, el **personal laboral muestra una mayor dispersión**, con brechas que oscilan del +7,27 % al -2,51 %. Este rango sugiere la influencia de factores adicionales (antigüedad, dedicación, área, dinámica de promoción interna) que inciden más allá de la asignación formal de la categoría.

Aunque la auditoría ha tenido mayor foco en el personal funcionario, resulta especialmente importante subrayar la identificación de brechas también en figuras laborales específicas. Este hallazgo enriquece el diagnóstico y permite una visión más completa y precisa de la realidad retributiva en la Universidad de Almería. Concretamente, la detección de brecha en **Profesor/a Colaborador/a**, así como desviaciones en Profesor/a Contratado/a Doctor/a (+3,19 %), Sustituto/a Interino/a (+3,15 %) y Permanente Laboral (-2,51 %), permite establecer bases para sistemas de seguimiento y evaluación periódica en estas figuras, anticipando riesgos y avanzando de forma proactiva hacia la igualdad salarial.

Resulta igualmente imprescindible ampliar el análisis incluyendo **variables clave como los distintos complementos** (productividad, investigación, cargos), áreas de conocimiento y departamentos, que pueden estar reforzando tendencias de segregación horizontal y vertical.

6.1.1 Comparación con el contexto nacional

La comparación con los informes nacionales revela que la brecha en salario base para PDI en la UAL (+2,81 %) es **superior a la media nacional del sistema universitario** (+1,8 % favorable a hombres, Ministerio de Universidades, 2023). Sin embargo, la literatura estatal advierte que la **brecha global** (incluyendo todos los complementos) en las universidades públicas españolas puede ser considerablemente mayor, **alcanzando un 12,7 % a favor de los hombres** (Ministerio de Universidades, 2023). Así, se destaca la importancia de analizar no sólo el salario base, sino también la distribución y acceso a los diferentes conceptos retributivos a lo largo de toda la carrera profesional.

6.2 Brecha Salarial en el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)

En el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), la **brecha base global (+4,59 % media; +1,69 % mediana)** se sitúa por debajo de la referida para el sector público nacional en ramas administrativas (+8 % a +10 %, INE), si bien este promedio encubre diferencias críticas en el colectivo; por ejemplo, la **brecha del Grupo Laboral 3 alcanza un +19,45 % en mediana** y demanda especial atención. En contraste, otros grupos (A1, A2, C1 y Laboral 4) presentan situaciones de paridad, lo que confirma que la desigualdad no es uniforme, sino concentrada en segmentos concretos y asociada a fenómenos de composición y segregación ocupacional.

En todo caso, la combinación de indicadores media y mediana resulta imprescindible: **la mediana proporciona una imagen más robusta de la realidad salarial**, al estar menos influida por valores extremos, debiendo priorizarse en la toma de decisiones y diagnósticos en materia de igualdad retributiva.

6.3 Síntesis de Resultados

En síntesis, los resultados muestran que:

- **La brecha salarial base existe y es moderada en términos globales**, pero se agrava en segmentos y categorías laborales específicas, fundamentalmente en el Profesorado Colaborador/a y Grupo Laboral 3 del PTGAS.
- **No existe actualmente ninguna categoría que supere el umbral del 25 %** establecido como exigencia de justificación formal en la normativa, aunque sí se detectan desviaciones que aconsejan la adopción de medidas preventivas, correctoras y de seguimiento.
- Es imprescindible **ampliar el ámbito de análisis a los complementos**, la antigüedad y la composición por áreas/departamentos, además de establecer sistemas de seguimiento anuales para identificar tendencias, anticipar riesgos y valorar el impacto de las medidas aplicadas.
- La comparación con datos nacionales confirma que **la UAL se posiciona mejor que la media nacional en términos de brecha en salario base**, pero ello no debe llevar a relativizar el problema: las desigualdades identificadas pueden perpetuarse y agravarse si no se abordan desde una óptica estructural y preventiva.

6.4 Análisis de Componentes Retributivos y Complementos

En lo referente al análisis de los componentes retributivos y complementos, el informe del Capítulo 5 evidencia que **las desigualdades de género no se originan en el salario base** (que es regulado y objetivo en su mayor parte), **sino en los complementos**, cuya naturaleza es más variable y depende de méritos, antigüedad, productividad y asignación de proyectos o cargos concretos.

6.4.1 Complementos en el PDI

En el PDI, aunque las retribuciones básicas son equivalentes entre sexos, los complementos muestran diferencias importantes, especialmente en **productividad investigadora (sexenios y otros)**, donde la brecha puede superar el **+22 % en determinadas figuras** y alcanzar incluso el **+34 % en productividades no regladas** (aquellas que, al no estar sujetas a procedimientos objetivos, permiten mayor discrecionalidad). Los complementos específicos y de destino también presentan desviaciones con impacto acumulado significativo, situando las **pérdidas medias para las mujeres en torno a 3.500 € anuales** en las categorías de mayor rango. Este patrón es especialmente desfavorable en los complementos extrasalariales (vinculados a proyectos, contratos y transferencia), donde la brecha puede alcanzar el **+47 %** entre los perfiles más altos.

Por el contrario, en las categorías de acceso la brecha tiende a ser menor o incluso, ocasionalmente, favorable a las mujeres, pero los importes son muy bajos y no equilibran la desigualdad consolidada en los niveles superiores. Esta tendencia es reflejo de la **segregación vertical en la carrera académica**, el menor acceso femenino a cargos de responsabilidad y las barreras en la acumulación de méritos.

6.4.2 Complementos en el PTGAS

El PTGAS presenta una situación aún más preocupante: la **brecha total en complementos alcanza el +11,09 % de media (+5,10 % mediana)**, con situaciones especialmente preocupantes en los grupos **Laboral 3 y Laboral 4**, donde las diferencias pueden llegar al **+53 %**. Estas cifras dan cuenta de fenómenos estructurales asociados a segregación ocupacional, composición de género en puestos con más complemento y la discrecionalidad en su asignación. De nuevo, la mediana emerge como indicador clave para detectar focos de discriminación reales y orientar acciones correctoras eficaces.

La auditoría de complementos aporta así una visión integral imprescindible: **los principales vectores de desigualdad están en los conceptos retributivos variables, no en los fijos y regulados**. La comparación nacional vuelve a situar a la UAL en una posición intermedia en salario base, pero pone de manifiesto el riesgo de que la brecha de género en complementos quede invisibilizada, a pesar de su fuerte impacto económico y social.

6.5 Conclusiones Finales

Por todo ello, se concluye que:

- **La brecha retributiva por género se origina y multiplica en los complementos salariales y extrasalariales**, especialmente en categorías estables del PDI y en los grupos laborales más precarizados del PTGAS.
- Aunque no se supere el umbral legal del 25 %, existen **focos concretos** (Catedrático/a, Profesor/a Contratado/a Doctor/a y Grupo III Laboral) que requieren **intervenciones preventivas, correctoras y de seguimiento estratégico**.
- Es necesario **institucionalizar auditorías y monitorización periódica de los complementos**, priorizando transparencia, objetividad y equidad en todos los procesos vinculados.

6.6 Síntesis de la Validación Metodológica (Análisis de Sensibilidad)

Como complemento al diagnóstico estándar presentado en los capítulos precedentes, esta Auditoría ha incorporado un **Análisis de Sensibilidad (ver Anexo I)** para verificar la robustez de los resultados al incluir a la totalidad de la plantilla mediante técnicas de anualización.

Las conclusiones de este doble chequeo son determinantes para la estrategia de la Universidad:

- **Confirmación de la Brecha Base:** La brecha en salario base se confirma como moderada y estructural (en torno al +2 % en PDI y +5 % en PTGAS), independientemente de si se analiza solo a tiempo completo o a toda la plantilla.
- **Revelación de la Brecha Oculta en Complementos del PDI:** El análisis anualizado ha permitido aflorar una desigualdad que quedaba invisibilizada en el análisis estándar. Si bien la muestra a tiempo completo arrojaba una paridad técnica en complementos (-0,56 %), al proyectar los salarios de la élite funcionarial (frecuentemente con reducciones de jornada o situaciones administrativas especiales), la brecha real en complementos asciende al **+12,86 %** a favor de los hombres.
- **Diagnóstico del PTGAS:** Se ratifica que la desigualdad en el personal de gestión no es coyuntural, sino sistémica, con una brecha en complementos superior al **11 %** en cualquier escenario metodológico, traccionada por la segregación vertical en funcionarios (Grupo A1) y horizontal en laborales (Grupo III).

Anexo I: Análisis de Sensibilidad y Efecto de la Anualización

Este anexo documenta el proceso analítico llevado a cabo para validar la robustez de los resultados presentados en el informe principal. Se detalla la aplicación experimental de la metodología de anualización a la totalidad de la plantilla (incluyendo jornadas parciales), los hallazgos estadísticos contraintuitivos detectados y el proceso de depuración de datos necesario para aislar la brecha salarial estructural real de la Universidad.

A.1. Metodología de Equiparación

Para integrar al personal a tiempo parcial en el análisis comparativo, se ha aplicado la siguiente fórmula de estandarización, que proyecta el salario teórico que percibiría la persona trabajadora de haber estado contratada a jornada completa durante todo el año natural:

$$S_{fte} = S_{real} \times \frac{1}{J \times \left(\frac{D}{365}\right)} = \frac{S_{real} \times 365}{J \times D} \tag{6.1}$$

Donde:

- S_{fte}: Salario anualizado equiparado a tiempo completo.
- S_{real}: Salario efectivo percibido por la persona trabajadora en el año.
- J: Coeficiente de jornada (donde 1,0 es jornada completa y valores inferiores representan tiempo parcial).
- D: Número de días de contrato activo durante el año natural.

Ejemplo de aplicación:

Para ilustrar este cálculo, consideremos el caso de una persona con una jornada laboral del 50 % ($J = 0,5$) que ha estado contratada durante 6 meses (aproximadamente $D = 182,5$ días) y ha percibido un salario real de 10.000 €.

1. Primero calculamos el factor de equiparación según su jornada y tiempo trabajado:

$$\text{Factor} = \frac{365}{0,5 \times 182,5} = \frac{365}{91,25} = 4$$

2. A continuación, aplicamos dicho factor al salario real percibido:

$$S_{fte} = 10{,}000€ \times 4 = 40{,}000€$$

A.2. Resultados Iniciales: La Paradoja Estadística

Al aplicar la fórmula anterior de manera directa y automática a todo el colectivo PDI, el análisis arrojó un resultado estadístico anómalo: la brecha salarial media global, que en el análisis de tiempo completo se situaba en torno al +2,8 % (desfavorable a mujeres), **se invertía drásticamente pasando a ser un -3,18 % favorable a las mujeres**.

Este resultado preliminar sugería, teóricamente, que las mujeres cobraban más que los hombres en términos de salario base. Sin embargo, un examen cualitativo de los datos reveló que esta cifra no obedecía a una realidad estructural, sino a **distorsiones matemáticas generadas por la composición específica del personal a tiempo parcial**.

A.3. Identificación de Factores de Distorsión

El análisis pormenorizado permitió identificar dos vectores principales que estaban "inflando" artificialmente la media teórica de las mujeres y "lastrando" la de los hombres al anualizar los datos:

1. **El sesgo del área de Salud:** Existe una fuerte segregación horizontal en el personal a tiempo parcial.
   - Se identificó el colectivo de *Profesorado Asociado Laboral de Ciencias de la Salud*, cuyas retribuciones base anualizadas son muy superiores a la media (≈31.000 € frente a los ≈16.500 € del asociado estándar).
   - Este colectivo está altamente feminizado (63 % mujeres). Al anualizar sus salarios, se inyectan valores altos desproporcionadamente en la media femenina, mientras que la media masculina se ve dominada por asociados estándar con bases reguladoras menores.
2. **Valores Atípicos (*Outliers*) de Anualización:** La fórmula de equiparación es extremadamente sensible a jornadas muy reducidas (ej. 15-20 %). Se detectaron casos puntuales donde la proyección teórica generaba salarios base anuales superiores a **120.000 €**. Estas cifras, aunque matemáticamente correctas según la fórmula, no representan un salario de mercado real y distorsionan severamente los promedios en muestras pequeñas.

A.3.1. Análisis de la Magnitud de los Factores de Equiparación

Para dimensionar el impacto de estas distorsiones, se ha analizado la distribución de los factores de equiparación (FTE_FACTOR) aplicados al personal con jornada parcial del colectivo PDI.

Los resultados muestran que una proporción muy significativa de los contratos parciales requiere multiplicadores extremadamente elevados para su anualización teórica, lo que incrementa exponencialmente la sensibilidad del cálculo ante cualquier pequeña variación en la retribución base real.

Cuadro 6.1: Distribución de Factores de Anualización en PDI a Tiempo Parcial

Categoría del Factor	Rango Multiplicador	Nº Casos	Interpretación del Impacto
Leve	$1,0 < x \leq 1,5$	5	Impacto mínimo en la estimación.
Moderado	$1,5 < x \leq 2,0$	18	Equiparable a media jornada.
Alto	$2,0 < x \leq 5,0$	162	Requiere multiplicar el salario real por 2 a 5 veces.
Muy Alto	$\mathbf{5,0 < x \leq 10,0}$	**101**	Altísimo riesgo de distorsión. Pequeñas cantidades reales se proyectan como salarios teóricos desproporcionados.
Extremo	$\mathbf{x > 10,0}$	**96**	Altísimo riesgo de distorsión. Pequeñas cantidades reales se proyectan como salarios teóricos desproporcionados.
	Total Parciales Analizados	**384**	

Como se observa en la tabla, **197 personas** (la suma de factores Muy Altos y Extremos), que representan más del 51 % de la plantilla a tiempo parcial analizada, requieren multiplicar su salario real por un factor superior a 5 para la anualización.

De especial relevancia son los **96 casos extremos** con factores superiores a 10. En estos supuestos, correspondientes a jornadas muy reducidas o contratos de muy corta duración, la fórmula matemática proyecta salarios teóricos que, si bien son aritméticamente correctos, generan valores atípicos (*outliers*) que superan en ocasiones los 120.000 €, desvirtuando completamente las medias salariales del grupo.

A.4. Proceso de Depuración Escalonada

Para validar la hipótesis de que estos factores eran los causantes de la inversión de la brecha, se procedió a un análisis de sensibilidad en tres fases. La siguiente tabla muestra cómo evoluciona el dato de la brecha salarial a medida que se corrigen dichas distorsiones:

Cuadro 6.2: Evolución de la Brecha Salarial Global (PDI) según nivel de depuración

Fase	**Descripción del Filtro Aplicado**	**Brecha Media**
1. Bruta	Aplicación directa de la fórmula a toda la plantilla (incluye todas las distorsiones).	**-3,18 %**
2. Ajuste A	Se excluye únicamente al colectivo específico de *Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud.*	**-1,16 %**
Nota: La eliminación de este único grupo reduce la brecha negativa a casi un tercio, confirmando su gran impacto en la media femenina.		
3. Ajuste B	Se excluyen adicionalmente los valores atípicos extremos (salarios teóricos >100k€) generados por artefactos matemáticos.	**+2,14 %**

Como se observa en la Fase 3, una vez neutralizados los elementos distorsionadores, la brecha salarial "limpia" vuelve a situarse en valores positivos (+2,14 %), alineándose con la tendencia observada en el análisis de tiempo completo (+2,81 %).

A.5. Resultados Finales Depurados y Conclusión

El análisis de sensibilidad confirma que la metodología de "solo tiempo completo" utilizada en el Capítulo 4 ofrece una imagen más fiel y robusta de la estructura retributiva de la Universidad que la anualización bruta, la cual introduce excesivo ruido estadístico.

No obstante, para ofrecer el dato más preciso posible incluyendo a la población parcial de forma corregida, se presentan a continuación los resultados finales depurados por régimen jurídico:

Cuadro 6.3: Brecha Salarial Base Anualizada y Depurada por Régimen (PDI)

Régimen	**Media Hombres (€)**	**Media Mujeres (€)**	**Brecha Media (%)**
Funcionario	17.839	17.580	**+1,46 %**
Laboral	16.493	16.228	**+1,60 %**

Conclusión: La brecha salarial estructural de base en la Universidad de Almería, una vez corregidos los sesgos de composición y parcialidad, se sitúa de forma consistente en un rango técnico del **+1,5 % al +2,8 %** favorable a los hombres. Este hallazgo valida la decisión metodológica de centrar el informe principal en contratos comparables (tiempo completo) para evitar interpretaciones erróneas derivadas de la complejidad estadística de la anualización.

A.6. Análisis de Sensibilidad en el PTGAS

Se ha replicado el mismo procedimiento analítico para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS). A diferencia del colectivo docente, los resultados en este grupo muestran una mayor estabilidad y coherencia estadística.

A.6.1. Distribución de Factores de Anualización

La incidencia de la parcialidad en el PTGAS es notablemente inferior a la del PDI. Solo 76 personas (frente a las 384 del PDI) requieren algún tipo de factor de equiparación ($FTE > 1$).

Cuadro 6.4: Distribución de Factores de Anualización en PTGAS

Categoría del Factor	Rango Multiplicador	Nº Casos	Interpretación
Leve	$1,0 < x \leq 1,5$	29	Ajuste por contratos de duración cercana al año.
Moderado	$1,5 < x \leq 2,0$	12	Ajuste estándar.
Alto	$2,0 < x \leq 5,0$	22	Ajuste significativo.
Muy Alto/Extremo	$\mathbf{x > 5,0}$	**13**	Casos puntuales de muy corta duración.

Un hallazgo fundamental es que, incluso en los 13 casos con factores de anualización extremos (superiores a 5x), **no se generan salarios teóricos desproporcionados**. El salario base anualizado máximo detectado tras la proyección es de aproximadamente 30.000 €, una cifra totalmente compatible con los rangos salariales reales de la institución.

A.6.2. Conclusión para el PTGAS

Al no detectarse valores atípicos que superen el umbral de distorsión (>100.000 €), no es necesario aplicar filtros de depuración adicionales.

- **Brecha Anualizada (Total):** +5,91 % (favorable a hombres).
- **Brecha Mediana Anualizada:** 0,00 % (Paridad técnica).

Este resultado anualizado (+5,91 %) es superior a la brecha detectada en el análisis de tiempo completo (+4,59 %), lo que sugiere que la precariedad (contratos temporales o jornadas parciales) afecta levemente más a las mujeres en las categorías inferiores, pero sin alterar el diagnóstico estructural de fondo: existe una brecha salarial base moderada a favor de los hombres explicada por la segregación vertical (mayor presencia masculina en grupos A1/A2).

A.7. Análisis de Sensibilidad en Complementos Retributivos del PDI

La aplicación de la anualización a los complementos retributivos (salariales y extrasalariales) revela la verdadera dimensión de la brecha de género en la Universidad. Mientras que el salario base (regulado por tablas fijas) muestra una brecha estructural moderada (+2,14 %), los complementos actúan como un multiplicador de la desigualdad.

Al depurar los datos (excluyendo *outliers* y el colectivo de Salud para evitar distorsiones), la brecha global en complementos anualizados asciende al **+12,86 %** favorable a los hombres. A continuación, se desglosa el origen de esta divergencia.

A.7.1. El impacto del Régimen Jurídico: La brecha heredada

El análisis desagregado permite identificar que la desigualdad en complementos no se distribuye homogéneamente, sino que se concentra de forma masiva en el personal funcionario.

Cuadro 6.5: Brecha en Complementos Anualizados por Régimen (PDI Depurado)

Régimen	Media H (€)	Media M (€)	Brecha	Interpretación
Funcionario	47.428	41.910	**+11,63 %**	Brecha estructural muy alta debida a la acumulación histórica de sexenios y antigüedad.
Laboral	21.830	21.840	**-0,05 %**	**Paridad técnica global**. En el promedio general, no existe brecha en el personal laboral.

Este hallazgo es fundamental: **la brecha de dos dígitos es un fenómeno casi exclusivo del funcionariado**. Esto sugiere que las nuevas generaciones de investigadores (mayoritariamente laborales) acceden a los complementos de forma igualitaria, mientras que la brecha persiste como un "legado" en la plantilla funcionarial consolidada.

A.7.2. El "Efecto Tijera" en la Carrera Académica

Al profundizar por categoría profesional, se observa claramente cómo la brecha en complementos crece conforme aumenta el rango académico, evidenciando que los hombres acumulan complementos a un ritmo superior en la cima de la carrera.

Cuadro 6.6: Evolución de la Brecha en Complementos por Jerarquía (PDI Depurado)

Nivel	Categoría	Media H (€)	Media M (€)	Brecha (%)
Entrada	Prof. Ayudante Doctor	18.141	18.570	**-2,37 %**
Intermedio	Prof. Contratado Doctor	34.162	31.897	**+6,63 %**
Consolidado	Prof. Titular Univ.	39.184	38.390	**+2,03 %**
Cúspide	**Catedrático Univ.**	**58.535**	**54.773**	**+6,43 %**

Análisis de los datos:

1. **Fase Inicial (Ventaja Femenina):** En la categoría de entrada (*Ayudante Doctor*), las mujeres perciben un 2,37 % más en complementos anualizados que sus homólogos masculinos. Esto indica que, en igualdad de condiciones iniciales, las mujeres están captando complementos competitivos con éxito.

2. **El Salto a la Estabilización (Punto de Inflexión):** La brecha se dispara al pasar a *Profesor Contratado Doctor* (+6,63 %). Es en esta fase crítica de estabilización donde se genera la divergencia, sugiriendo que los hombres acumulan méritos (sexenios/quinquenios) o proyectos de investigación con mayor rapidez o intensidad en esta etapa media de la carrera.

3. **La Cúspide (Brecha de Valor):** Aunque el porcentaje en Catedráticos (+6,43 %) parece similar al de Contratados, el impacto económico es mucho mayor. La diferencia absoluta supera los **3.700 € anuales** solo en complementos. Dado que el salario base es idéntico, esta diferencia se explica exclusivamente por una mayor acumulación histórica de tramos de investigación (sexenios) y participación en proyectos de transferencia (*Art. 83*) por parte de los catedráticos varones.

A.7.3. Conclusión Específica para PDI

La anualización confirma que la "caja negra" de la desigualdad retributiva en el PDI reside en los complementos del personal funcionario y de las figuras laborales estables. Mientras que el salario base es prácticamente paritario (+2,14 %), los complementos elevan la brecha total debido a la inercia histórica del colectivo funcionarial masculino, que retiene los complementos de antigüedad y productividad más altos de la institución.

A.8. Análisis de Sensibilidad en Complementos Retributivos del PTGAS

Al igual que en el colectivo docente, se ha procedido a la anualización de los complementos del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) para neutralizar el efecto de la parcialidad. Los resultados arrojan una **brecha media global en complementos del +11,54 % (favorable a los hombres)**, una cifra muy similar a la del PDI.

Sin embargo, un análisis desagregado revela que esta cifra global es el promedio de dos realidades laborales opuestas que coexisten en la administración universitaria.

A.8.1. La Dualidad Funcionario vs. Laboral

La brecha salarial en el PTGAS no es uniforme; presenta una fractura estructural dependiendo del régimen jurídico de contratación.

Cuadro 6.7: Divergencia de Brechas en Complementos por Régimen (PTGAS Anualizado)

Régimen	Media H (€)	Media M (€)	Brecha Media	Diagnóstico
Funcionario	28.287	24.670	**+12,79 %**	Clara brecha a favor de los hombres, concentrada en los niveles altos.
Laboral	10.161	10.811	**-6,40 %**	Brecha favorable a las mujeres en el promedio general.

Este contraste indica que los mecanismos de desigualdad operan de forma distinta:

- En el **Personal Funcionario**, los hombres copan los puestos con mayores complementos específicos.
- En el **Personal Laboral**, las mujeres tienen, en promedio, retribuciones complementarias superiores, aunque con excepciones críticas en la distribución central (mediana) que se analizan más adelante.

A.8.2. Segregación Vertical en el Personal Funcionario

Dentro del colectivo funcionario, la brecha en complementos se correlaciona perfectamente con la jerarquía del puesto. Cuanto mayor es el grupo, mayor es la ventaja masculina en complementos.

Cuadro 6.8: Evolución de la Brecha Funcional (PTGAS Funcionario)

Grupo	Media Hombres	Media Mujeres	Brecha Media (%)
A1 (Superior)	45.933 €	40.805 €	**+11,16 %**
A2 (Gestión)	34.629 €	35.621 €	-2,86 %
C1 (Administrativo)	26.095 €	24.675 €	+5,44 %
C2 (Auxiliar)	14.057 €	14.893 €	**-5,95 %**

Interpretación: Existe un claro "techo de cristal" retributivo. En el **Grupo A1**, la brecha es del +11,16 % (y alcanza el +16 % en la mediana), lo que sugiere que los puestos de libre designación o jefaturas de servicio con complementos específicos más altos (niveles 28-30) están ocupados mayoritariamente por hombres. Por el contrario, en la base de la pirámide (**Grupo C2**), las mujeres perciben mayores complementos, probablemente debido a una mayor antigüedad promedio (trienios) en puestos administrativos base.

A.8.3. La Anomalía Estadística del Grupo Laboral 3

El Grupo III del personal laboral presenta el comportamiento estadístico más complejo de toda la auditoría, mostrando una discrepancia radical entre media y mediana.

- **Brecha Media: -2,64 %** (Aparentemente favorable a mujeres).
- **Brecha Mediana: +22,23 %** (Muy favorable a hombres).

Explicación Técnica: Esta divergencia indica una distribución salarial asimétrica.

1. La **Mediana** (+22,23 %) nos dice que el "hombre tipo" de este grupo cobra significativamente más complementos (13.553 €) que la "mujer tipo" (10.540 €). Esto apunta a que la mayoría de los puestos masculinos en este grupo tienen complementos base superiores (posiblemente oficios técnicos o mantenimiento).
2. La **Media** se corrige a la baja para los hombres (-2,64 %) debido a que existe un subgrupo de hombres con complementos muy bajos que arrastran el promedio aritmético hacia abajo, ocultando la ventaja que tiene la mayoría masculina.

Por tanto, en este grupo específico, la **mediana** es el indicador más fiable de la realidad salarial, alertando de una brecha estructural oculta superior al 20 %.

A.8.4. Conclusión Específica para PTGAS

El análisis de sensibilidad confirma que la brecha global del PTGAS (+11,54 %) es estructural y robusta, no dependiendo de valores atípicos. Su origen es dual:

1. En el personal **Funcionario**, se debe a la **segregación vertical** en el Grupo A1, donde los hombres acumulan los complementos de destino y específicos más altos.
2. En el personal **Laboral**, se detecta una **segregación horizontal** en el Grupo III, donde la mediana revela que los puestos masculinos típicos están mejor remunerados en complementos que los femeninos, a pesar de las distorsiones en los promedios.

A.9. Síntesis Comparativa y Diagnóstico Integral: Informe Principal vs. Anexo

La ejecución de este doble análisis (Muestra a Tiempo Completo en Capítulos 4-5 vs. Muestra Total Anualizada en Anexo I) permite realizar un diagnóstico de *brecha oculta* que no habría sido posible detectar con una única metodología.

A continuación se contrastan los resultados definitivos para determinar el origen de las divergencias observadas.

Cuadro 6.9: Matriz de Convergencia: Diagnóstico Diferencial por Componente

Colectivo	Concepto	Cap. 4/5 (TC)	Anexo (Anualizado)	Diagnóstico Técnico
PDI	Salario Base	+2,81 %	+2,14 %	**Convergencia.** Brecha estructural base moderada y estable.
	Complementos	**-0,56 %**	**+12,86 %**	**Divergencia Crítica.** Sesgo de selección en la muestra de TC oculta la brecha real.
PTGAS	Salario Base	+4,59 %	+5,91 %	**Convergencia.** Brecha estructural consolidada.
	Complementos	+11,09 %	+11,54 %	**Convergencia.** Robustez del dato independientemente de la jornada.

A.9.1. Análisis del Desplazamiento de la Brecha en PDI

La divergencia de más de 13 puntos porcentuales en los complementos del PDI (pasando de una paridad técnica del -0,56 % a una brecha significativa del +12,86 %) responde a un fenómeno de **sesgo de selección muestral** en el análisis de Tiempo Completo:

1. **El perfil excluido del Capítulo 5:** El filtro estricto de "Tiempo Completo" (365 días, 100 % jornada) tiende a excluir a perfiles sénior (principalmente Catedráticos hombres) que se acogen a reducciones de jornada por edad, situaciones administrativas especiales o descargas docentes por gestión/investigación intensiva.

2. **El efecto de reincorporación:** Al aplicar la anualización en este Anexo, estos perfiles de alta cualificación y retribución complementaria muy elevada (sexenios máximos, proyectos) se reincorporan al cálculo.

3. **Conclusión:** La brecha del +12,86 % es el indicador más fidedigno de la desigualdad retributiva potencial, ya que captura la totalidad de la masa salarial de la élite académica masculina que quedaba invisibilizada en el análisis de contratos estándar.

A.9.2. Confirmación de Focos Críticos en PTGAS

En el PTGAS, la anualización no altera la tendencia, pero **ratifica la gravedad de las distorsiones** identificadas en el cuerpo del informe:

- Se confirma que la brecha no es un problema de jornada parcial (que apenas incide), sino de clasificación profesional.

- El análisis de anualización valida la alerta levantada sobre el **Grupo III Laboral**: la mediana anualizada arroja una brecha del **+22,23 %**, confirmando que existe una segregación horizontal severa donde los puestos masculinos de este grupo acumulan complementos significativamente superiores a los femeninos, un hecho que quedaba diluido al observar solo las medias aritméticas.

Conclusión General del Anexo

El análisis de sensibilidad permite elevar a definitivas las siguientes conclusiones de auditoría:

1. **Validación del Salario Base:** La brecha en salario base es estructural y consistente en torno al **+1,5 % - +2,5 %** para PDI y **+4,5 % - +6,0 %** para PTGAS, independientemente de la metodología aplicada.

2. **Corrección de la Brecha en Complementos PDI:** Se desestima el dato de paridad (-0,56 %) obtenido en la muestra reducida. La brecha real en complementos, considerando la capacidad retributiva total de la plantilla, se sitúa en el **+12,86 %** a favor de los hombres, impulsada por el personal funcionario de mayor rango.

3. **Foco de Actuación:** Las políticas de corrección deben priorizar la revisión de los mecanismos de asignación de complementos en el PDI Funcionario y la revisión de la valoración de puestos en el Grupo III Laboral del PTGAS, al ser los dos vectores matemáticos que sostienen la desigualdad retributiva global de la Universidad.

Anexo II: Análisis Específico de Cargos Académicos y de Gestión

Este segundo anexo complementario profundiza en la estructura retributiva asociada a la gestión universitaria. Siguiendo las mejores prácticas metodológicas aplicadas en auditorías recientes del sistema universitario público español, se ha aislado el análisis de los complementos por **Cargos Académicos y de Gestión**.

La evidencia sectorial demuestra que este componente retributivo posee una dinámica propia, pudiendo comportarse de forma autónoma al resto de retribuciones e incluso presentar brechas inversas (favorables a las mujeres) en determinadas instituciones. El objetivo de este anexo es verificar si en la Universidad de Almería se reproduce ese patrón de corrección o si, por el contrario, la gestión actúa como un factor de amplificación de la brecha masculina.

B.1. Personal Docente e Investigador (PDI)

El análisis se ha realizado sobre el subconjunto de 183 miembros del PDI que perciben complementos por cargo académico.

B.1.1. Participación y Valor del Cargo

En primer lugar, se observa una situación de **paridad técnica en el acceso** a cargos de gestión. La distribución de efectivos es prácticamente equilibrada, con una ligera mayoría masculina que no resulta estadísticamente desproporcionada.

Sin embargo, al analizar la retribución media específica del cargo (el valor del complemento de gestión aislado), se detecta que los hombres ocupan posiciones con una remuneración media ligeramente superior.

Cuadro 6.10: Distribución y Valor Medio del Cargo en PDI (Anualizado)

Sexo	**Nº Personas**	**% Representación**	**Media Cargo (€)**	**Brecha Cargo (%)**
Hombres	95	51,9 %	5.682	**+10,24 %**
Mujeres	88	48,1 %	5.100	

B.1.2. La Brecha Real: Complementos Totales y Efecto Trayectoria

La diferencia significativa no reside tanto en el complemento del cargo (+10 %), sino en la **suma total de complementos** que perciben quienes ostentan dichos cargos. Al sumar antigüedad, productividad (sexenios) y otros complementos a los gestores, la brecha se amplía.

- **Media Complementos Totales (Hombres con Cargo):** 49.743 €
- **Media Complementos Totales (Mujeres con Cargo):** 43.239 €
- **Brecha Global en Gestores: +13,07 %**

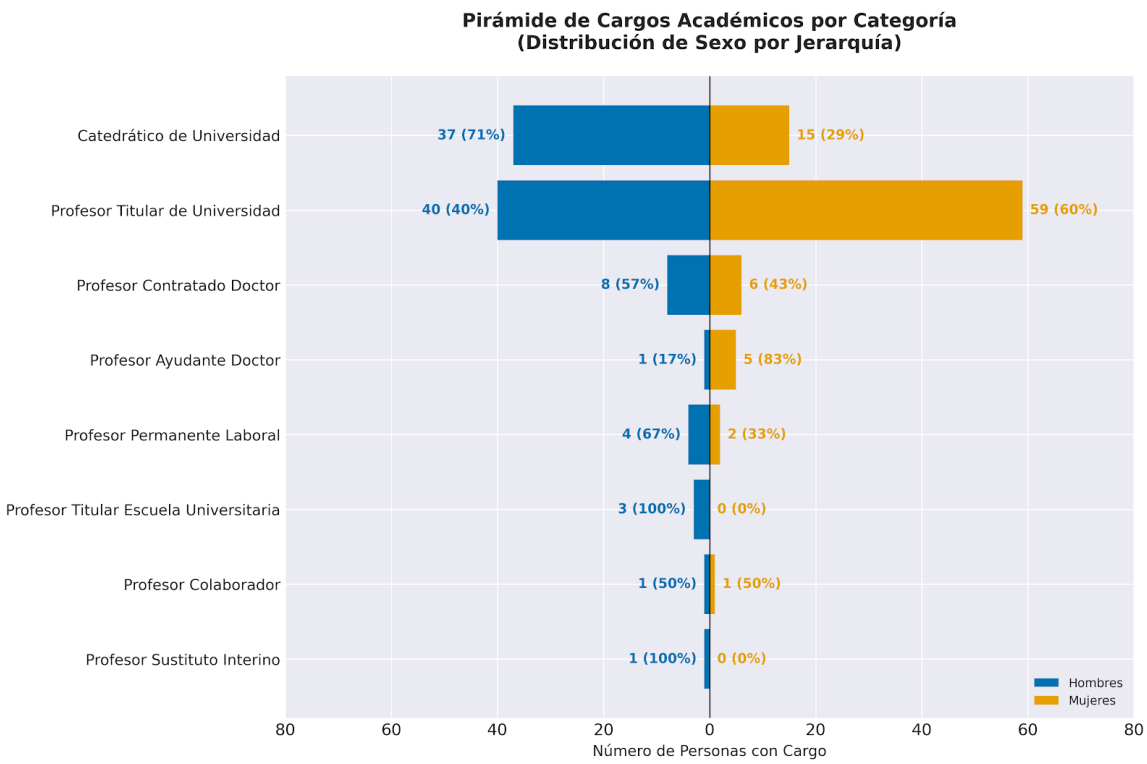


Figura 6.1: Pirámide de distribución de cargos académicos por categoría profesional. Obsérvese la inversión de la tendencia de género: predominio masculino en la cúspide (Catedráticos) y femenino en la categoría intermedia mayoritaria (Titulares).

¿Por qué ocurre esto? El análisis por categoría profesional confirma la hipótesis de la "trayectoria acumulada". Los hombres han accedido a los cargos de gestión mayoritariamente desde la cátedra, mientras que las mujeres lo hacen principalmente desde la titularidad.

Como se observa en la Figura 6.2 y en la tabla siguiente, existe un sesgo vinculado a la jerarquía académica: hay aproximadamente un 50 % más de catedráticos hombres con cargo que mujeres. Dado que, por lo general, el profesorado catedrático acumula un mayor número de sexenios y una mayor antigüedad que el profesorado titular, el personal masculino que ocupa puestos de gestión percibe, en promedio, una masa salarial total superior. Este diferencial no se atribuye a una discriminación directa en la gestión, sino al rango académico de base. Este patrón se constata en el periodo analizado dentro de la Auditoría.

Cuadro 6.11: Distribución de Cargos PDI por Categoría Profesional y Sexo

Categoría Profesional	Hombres con Cargo	Mujeres con Cargo	Diferencia
Catedrático de Universidad	**37**	15	+22 (H)
Profesor Titular de Universidad	40	**59**	+19 (M)
Prof. Contratado Doctor	8	6	+2
Otros (Ayudantes, Laborales)	10	8	+2

B.2. Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS)

El análisis en el PTGAS se realiza sobre una muestra reducida de 14 personas con complementos de cargo específicos identificados en la nueva fuente de datos.

Se observa una brecha en complementos totales del **+5,27 %** (Media) y del **+12,97 %** en la Mediana. Al igual que en el PDI, esto sugiere que los hombres acceden a estos cargos desde grupos

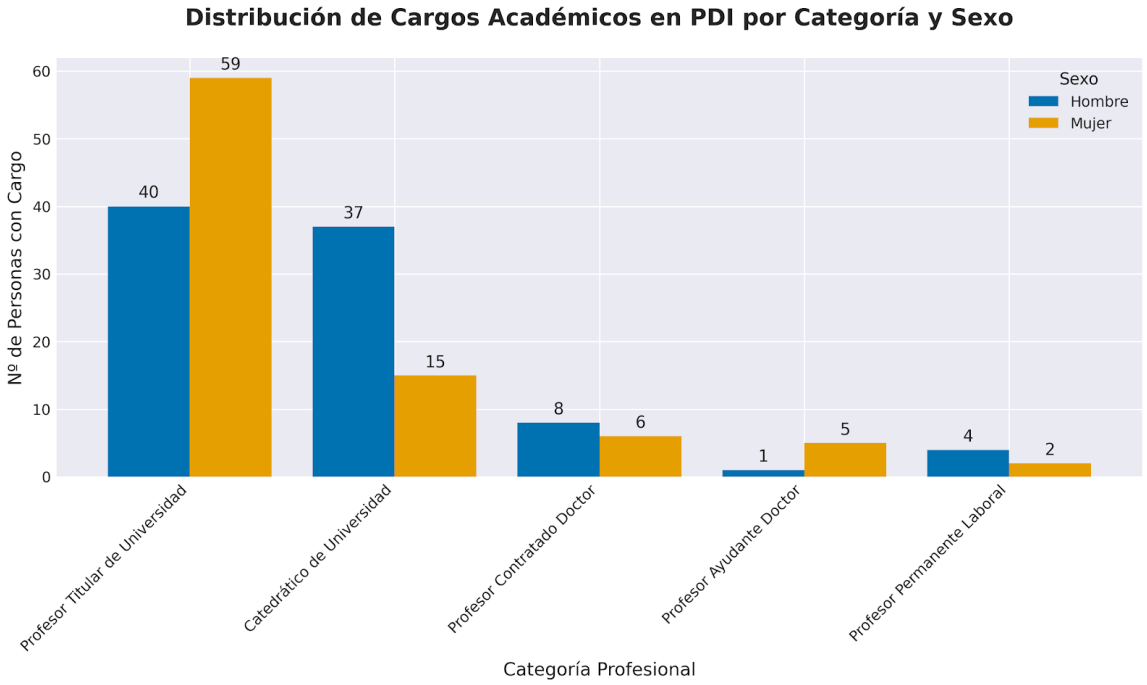


Figura 6.2: Distribución de Cargos Académicos por Categoría y Sexo. Obsérvese la prevalencia masculina en la categoría de Catedrático.

Cuadro 6.12: Indicadores de Cargo en PTGAS (Anualizado)

Indicador	**Hombres**	**Mujeres**
Nº de efectivos	9	5
Valor Medio del Cargo	5.598 €	5.165 €
Media Compl. Totales	**40.448 €**	**38.318 €**

profesionales o niveles de antigüedad superiores, arrastrando una "mochila retributiva" mayor.

B.3. Contextualización con tendencias del sector

Resulta revelador contrastar los hallazgos locales con las tendencias observadas en otros estudios retributivos del ámbito universitario nacional. Mientras que auditorías de referencia en universidades públicas comparables han reportado brechas en el concepto "Cargos/Gestión" favorables a las mujeres (situándose en rangos del *-3 % en PDI Funcionario y hasta el -14 % en PDI Laboral*), los datos de la Universidad de Almería muestran una tendencia opuesta, con una ventaja masculina del **+10,24 %** en el valor medio del cargo.

Esta divergencia evidencia una característica estructural específica de nuestra institución:

1. Mientras que en otros entornos universitarios el acceso a complementos de gestión relevantes parece estar más desacoplado del rango funcionarial máximo, permitiendo una mayor participación retributiva de mujeres en etapas intermedias de la carrera.

2. Se observa que los altos cargos de gestión coinciden en gran medida con el perfil de **Catedrático de Universidad**, una categoría en la que predominan los hombres en la actualidad, como se ha visto a lo largo del informe.

Por tanto, a diferencia de otros modelos organizativos donde la gestión actúa como un factor corrector o amortiguador de la brecha salarial, en nuestro contexto la gestión se superpone a la jerarquía académica tradicional, reforzando la ventaja retributiva acumulada de los hombres.

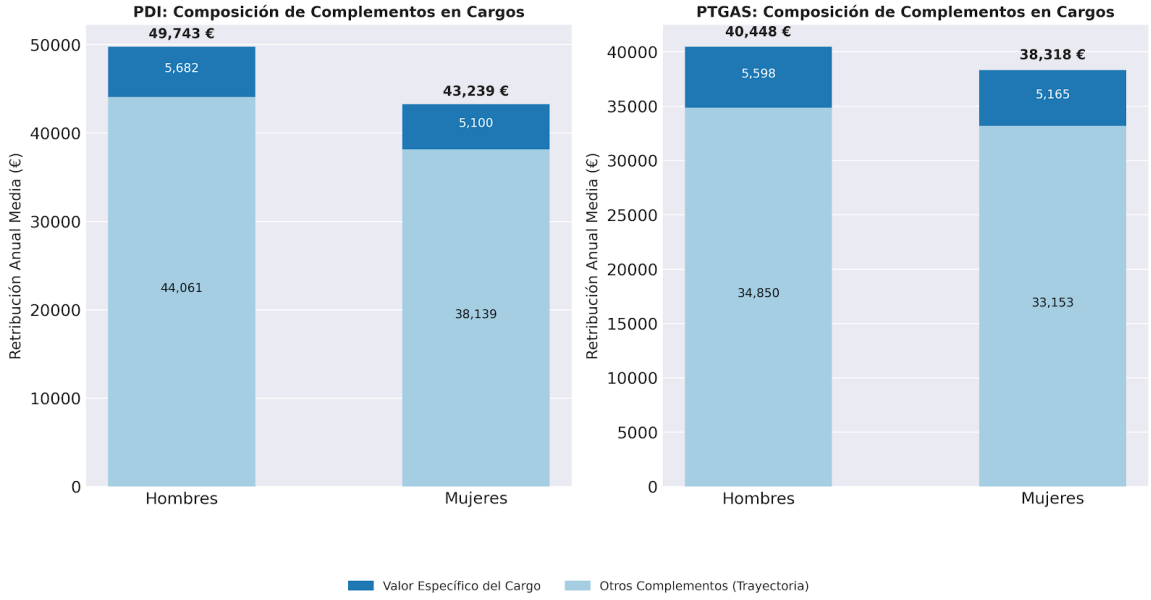


Figura 6.3: Desglose de la composición retributiva en cargos académicos y de gestión. Se observa que, mientras el importe específico del cargo (parte superior oscura) es similar entre sexos, la brecha total se genera por la mayor cuantía de los complementos acumulados por trayectoria (parte inferior clara) en el colectivo masculino.

Conclusión del Anexo II

La incorporación de los datos de cargos académicos permite refinar conclusiones de la brecha salarial:

1. **No existe techo de cristal en el acceso numérico (PDI):** Las mujeres participan en la gestión universitaria en proporción casi paritaria (48 % vs 52 %).
2. **Brecha de Composición Jerárquica:** La desigualdad retributiva (+13 % en PDI) se debe a que los hombres ejercen la gestión predominantemente desde la figura de **Catedrático**, mientras que las mujeres lideran mayoritariamente desde la figura de **Profesor Titular**.
3. **Efecto Multiplicador:** El cargo de gestión actúa como un complemento que se suma a una base de méritos (sexenios/antigüedad) que ya era superior en los hombres debido a su mayor presencia histórica en la cátedra, amplificando así la diferencia salarial final percibida.

Bibliografía

[1] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115

[2] Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 272, de 14 de octubre de 2020. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215

[3] Ministerio de Igualdad (2021). Guía de uso de la Herramienta de Registro Retributivo. Instituto de las Mujeres. Disponible en: https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

[4] Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado, núm. 261, de 31 de octubre de 2015. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719

[5] Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2023). Informe sobre brecha salarial de género en las universidades públicas españolas. Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE Igualdad. Disponible en: https://www.ciencia.gob.es/dam/jcr:5d1a59b8-e3d6-491a-9acd-13fb8194445d/Informe-Brecha-Salarial-Universidades_2023.pdf

[6] Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (2021). Informe sobre brecha salarial de género en las universidades públicas españolas. CRUE Igualdad, Ministerio de Universidades y ANECA. Disponible en: https://www.crue.org/2021/12/informe-brecha-salarial/

[7] Universidad de Almería (2020). I Plan de Igualdad 2020-2024. Unidad de Igualdad, Universidad de Almería. Disponible en: https://www.igualdad.ual.es/igUALdad-plan-igualdad-pdf/diagnostico-cuantitativo-igualdad-de-genero-ual.pdf

[8] Universidad de Almería (2024). Segundo Informe Bienal del I Plan de Igualdad UAL. Unidad de Igualdad. Disponible en: https://www.igualdad.ual.es/images/igUALdad-informe/Informe-bienal-plan-igualdad-UAL2024-ok.pdf

[9] Universidad de Almería (2021). Diagnóstico cualitativo de igualdad de género en la UAL. Unidad de Igualdad. Disponible en: http://www.igualdad.ual.es/igUALdad-plan-igualdad-pdf/diagnostico-cuantitativo-igualdad-de-genero-ual.pdf

[10] Universidad de Almería (2024). Memoria del curso académico 2023-2024. Disponible en: https://www.ual.es/universidad/memoria/memoria-del-curso-academico-2023-2024

[11] Universidad de Almería (2024). Portal de Transparencia - Recursos Humanos. Disponible en: https://www.ual.es/transparencia

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

En la Universidad de Almería, a 11 de diciembre de 2025, y de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, las personas integrantes de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería manifiestan su conformidad con el presente acuerdo, adoptado por procedimiento asíncrono no presencial, mediante intercambio electrónico de comunicación y firma digital de las y los miembros.

Composición de la Comisión Negociadora

Por la **representación de la Universidad de Almería:**

1. María Isabel Ramírez Álvarez, Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social.
2. María Inmaculada López García, directora de la Unidad de Igualdad.
3. José Antonio Sánchez Pérez, en representación del Vicerrectorado de Política Científica.
4. José Manuel Ortega Egea, en representación del Vicerrectorado de Profesorado y Planificación Docente.
5. María Angustias Martos Calabrús, en representación del Vicerrectorado de Grados e Innovación Académica.
6. Fernando Carvajal Ramírez, en representación del Vicerrectorado de Postgrado y Relaciones Institucionales.
7. Miguel Pérez Valls, en representación de la Delegación del Rector para Estrategia, Comunicación y Coordinación.
8. José Antonio Plaza Úbeda, en representación de la Gerencia.
9. Miguel Cobo Martínez, en representación del Servicio de Gestión de Recursos Humanos.
10. María José Gimeno Manzano, en representación del Servicio de Empleabilidad y Políticas Sociales.

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/6B71-3356-6C4EP7073-6358

Firmado Por	María José Jiménez Callejón	Fecha	12/12/2025
	María de las Mercedes Capobianco Uriarte		
	Nuria Novas Castellano		
	Maria Elena Rodriguez Auñon		
	Rocio Fonseca Rodriguez		
	Consolacion Gil Montoya		
	María Socorro Carreño Mellado		
	María Angustias Martos Calabrús		
	Beatriz Lopez Galindo		
	Fernando Carvajal Ramirez		
	Miguel Perez Valls		
	Luis Galvez Os		
	José Antonio Sánchez Pérez		
	José Antonio Plaza Úbeda		
	Miguel Cobo Martinez		
	José Manuel Ortega Egea		
	Maria Jose Gimeno Manzano		
	Veronica Maria Martinez Lopez		
	María Inmaculada López García		
	Maria Isabel Ramirez Alvarez		
ID. FIRMA	afirma.ual.es	6B71-3356-6C4EP7073-6358	PÁGINA 1/3

6B71-3356-6C4EP7073-6358

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Por la **representación de las personas trabajadoras:**

11. Verónica María Martínez López (PTGAS), en representación de CSIF.
12. María de las Mercedes Capobianco Uriarte (PDI), en representación de CSIF.
13. Nuria Novas Castellano (PDI), en representación de CCOO.
14. Luis Gálvez Os (PTGAS), en representación de CCOO.
15. Beatriz López Galindo (PTGAS), en representación de UGT.
16. María José Jiménez Callejón (PDI), en representación de UGT.
17. Consolación Gil Montoya, en representación de la Junta de PDI.
18. Elena Rodríguez Auñón, en representación de la Junta del PTGAS.
19. Rocío Fonseca Rodríguez, en representación del Comité de Empresa PDI laboral.
20. María Socorro Carreño Mellado, en representación de la Delegación de Personal PTGAS laboral.

EXPONEN

- Que con fecha 28 de noviembre de 2025, la Comisión Negociadora alcanzó acuerdo sobre los ejes estratégicos, líneas de actuación, medidas e indicadores del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería (2026–2029), elaborados a partir del Diagnóstico de Situación y la Auditoría Retributiva, realizados conforme a la normativa vigente.
- Que, concluido el proceso de revisión técnica y redacción final del documento, y una vez integrados los anexos correspondientes, se procede mediante el presente acto a la aprobación definitiva del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería (2026–2029).
- Que, en virtud del presente acuerdo, el Plan será elevado al Consejo de Gobierno de la Universidad de Almería para su aprobación institucional y posterior registro en el Registro de Planes de Igualdad, de acuerdo con el artículo 11 del Real Decreto 901/2020.

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/6B71-3356-6C4EP7073-6358

Firmado Por	María José Jiménez Callejón	Fecha	12/12/2025
	María de las Mercedes Capobianco Uriarte		
	Nuria Novas Castellano		
	Maria Elena Rodriguez Auñon		
	Rocio Fonseca Rodriguez		
	Consolacion Gil Montoya		
	María Socorro Carreño Mellado		
	María Angustias Martos Calabrús		
	Beatriz Lopez Galindo		
	Fernando Carvajal Ramirez		
	Miguel Perez Valls		
	Luis Galvez Os		
	José Antonio Sánchez Pérez		
	José Antonio Plaza Úbeda		
	Miguel Cobo Martinez		
	José Manuel Ortega Egea		
	Maria Jose Gimeno Manzano		
	Veronica Maria Martinez Lopez		
	María Inmaculada López García		
	Maria Isabel Ramirez Alvarez		
ID. FIRMA	afirma.ual.es 6B71-3356-6C4EP7073-6358	PÁGINA	2/3

6B71-3356-6C4EP7073-6358

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

ACUERDAN

Primero. Aprobar el texto definitivo del II Plan de Igualdad de la Universidad de Almería (2026–2029).

Segundo. Autorizar a la Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social, Dña. María Isabel Ramírez Álvarez, para realizar cuantas gestiones sean necesarias a efectos de:

- Elevar el documento al Consejo de Gobierno para su aprobación.
- Tramitar su inscripción en el Registro de Planes de Igualdad correspondiente.
- Coordinar las acciones derivadas de su publicación y difusión institucional.

Tercero. La Comisión Negociadora manifiesta su conformidad con el contenido del Plan y declara finalizado el proceso de concertación, quedando constancia de su adopción.

Y en prueba de conformidad, las personas integrantes de la Comisión Negociadora firman electrónicamente el presente acuerdo en la fecha indicada, siendo válido a todos los efectos legales y administrativos.

En Almería, a 11 de diciembre de 2025

Por la representación de la Universidad de Almería	Por la representación de las personas trabajadoras
(Firmas electrónicas)	(Firmas electrónicas)

Puede verificar la autenticidad, validez e integridad de este documento en la dirección:
https://verificarfirma.ual.es/verificarfirma/code/6B71-3356-6C4EP7073-6358

Firmado Por	María José Jiménez Callejón	Fecha	12/12/2025
	María de las Mercedes Capobianco Uriarte		
	Nuria Novas Castellano		
	Maria Elena Rodriguez Auñon		
	Rocio Fonseca Rodriguez		
	Consolacion Gil Montoya		
	María Socorro Carreño Mellado		
	María Angustias Martos Calabrús		
	Beatriz Lopez Galindo		
	Fernando Carvajal Ramirez		
	Miguel Perez Valls		
	Luis Galvez Os		
	José Antonio Sánchez Pérez		
	José Antonio Plaza Úbeda		
	Miguel Cobo Martinez		
	José Manuel Ortega Egea		
	Maria Jose Gimeno Manzano		
	Veronica Maria Martinez Lopez		
	María Inmaculada López García		
	Maria Isabel Ramirez Alvarez		
ID. FIRMA	afirma.ual.es	6B71-3356-6C4EP7073-6358	PÁGINA 3/3

6B71-3356-6C4EP7073-6358